



**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: 147/2025

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: "Gestión de Centro de Rehabilitación Psicosocial y Equipo de Apoyo Social Comunitario para personas con enfermedad mental grave y duradera en Arganda del Rey". 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 REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL Y EQUIPO DE APOYO SOCIAL COMUNITARIO PARA PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL GRAVE Y DURADERA EN ARGANDA DEL REY

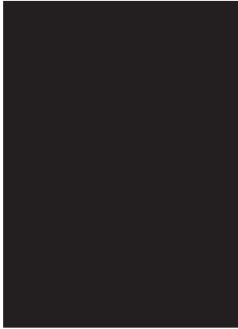
NOMBRE DEL CENTRO /CENTROS: CRPS ARGANDA

Pinche en las celdas de la columna C para elegir del desplegable la figura profesional.

Pinche en las celdas de la columna E para elegir del desplegable la Clave de la Modalidad del contrato de trabajo del trabajador.

Ayúdese de la columna de observaciones para señalar cualquier dato que crea necesario y que no esté recogido en ninguna otra columna (como por ejemplo si el trabajador está de BAJA o si está cubriendo a otro trabajador en situación de BAJA)

ANTIGÜEDAD EMPRESA DD/MM/YYYY	ANTIGÜEDAD SERVICIO DD/MM/YYYY	FIGURA PROFESIONAL	CATEGORÍA	CLAVE MODALIDAD CONTRATO DE TRABAJO	MODALIDAD DE CONTRATO	CENTRO O RECURSO AL QUE ESTA ASIGNADO (CRPS, CRL, CD, EASC, RESID, PISOS O COMUN)	TURNO (Mañana, Tarde, Noches, Fines de Semana: Elegir el más representativo del trabajador)	VENCIMIENTO CONTRATO DD/MM/YY YY	SALARIO BASE ANUAL	COMPLEMENTO CCOP (N1, N2)	PLUS Y OTROS COMPLEMENTOS CONVENIO (Dirección, Nocturnidad, Festivo...)	COMPLEMENTOS DE			OBSERVACIONES
												PLUSES Y OTROS COMPLEMENTOS	ANTIGÜEDAD NO ABSORBIBLES (ANTERIORES AL CONVENIO) Y COMPLEMENTOS DE MEJORA PERSONALES	CONVENIO COLECTIVO	
01/03/2004	03/04/2023	Titulado Superior con postgrado	Titulado nivel 3.	100	INDEFINIDO - TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	CRPS ARGANDA	L - V ENTRE LAS 8 Y LAS 18 h	100,00%	27.960,66 €	4.585,56 €	0,00 €	6.750,26 €	39.296,48 €	XVI CONVENIO	Psicóloga
01/10/2006	10/06/2011	Educador/a Social	Titulado nivel 2.	100	INDEFINIDO - TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	CRPS ARGANDA	L - V ENTRE LAS 8 Y LAS 18 h	100,00%	21.250,04 €	3.485,02 €	0,00 €	2.914,04 €	27.649,10 €	XVI CONVENIO	Titular del puesto en situación de IT. Está sustituida por una trabajadora interina que no está en el listado para no duplicar salarios. Está reflejado aquí el 100% del salario del titular del puesto.
09/06/2011	14/09/2021	Educador/a Social	Titulado nivel 2.	189	CONVERSION TEMP. INDEF. SIN BONIF.	CRPS ARGANDA	L - V ENTRE LAS 8 Y LAS 18 h	100,00%	21.250,04 €	3.485,02 €	0,00 €	2.226,15 €	26.961,21 €	XVI CONVENIO	El titular del puesto actualmente está en reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años. Actualmente realiza el 65,71% de la jornada. Una trabajadora sustituta cubre el resto de jornada, 34,29%. La trabajadora sustituta no está en el listado para no duplicar salarios. Está señalado aquí el 100% del salario del titular del puesto.
01/07/2015	21/07/2023	DIRECTOR/A	Titulado nivel 3.	189	CONVERSION TEMP. INDEF. SIN BONIF.	CRPS Y EASC ARGANDA	L - V ENTRE LAS 8 Y LAS 18 h	100,00%	27.960,66 €	4.585,56 €	13.020,00 €	4.100,90 €	49.667,12 €	XVI CONVENIO	Directora de los dos centros de Arganda, CRPS y EASC. Está indicado aquí el 100% del salario.
19/10/2017	12/02/2024	Terapeuta Ocupacional	Titulado nivel 2.	189	CONVERSION TEMP. INDEF. SIN BONIF.	CRPS ARGANDA	L - V ENTRE LAS 8 Y LAS 18 h	100,00%	21.250,04 €	3.485,02 €	0,00 €	2.226,22 €	26.961,28 €	XVI CONVENIO	
02/12/2008	28/04/2025	Titulado Superior con postgrado	Titulado nivel 3.	189	CONVERSION TEMP. INDEF. SIN BONIF.	CRPS ARGANDA	L - V ENTRE LAS 8 Y LAS 18 h	100,00%	27.960,66 €	4.585,56 €	0,00 €	2.929,16 €	35.475,38 €	XVI CONVENIO	Psicóloga
01/12/2006	01/12/2006	Titulado Superior con postgrado	Titulado nivel 3.	100	INDEFINIDO - TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	CRPS ARGANDA	L - V ENTRE LAS 8 Y LAS 18 h	100,00%	27.960,66 €	4.585,56 €	0,00 €	3.884,46 €	36.430,68 €	XVI CONVENIO	Psicóloga
23/09/2019	09/01/2025	Trabajador/a social	Titulado nivel 2.	189	COMPLETO - TRANSFORMACIÓN	CRPS ARGANDA	L - V ENTRE LAS 8 Y LAS 18 h	100,00%	21.250,04 €	1.954,96 €	0,00 €	2.088,40 €	25.293,40 €	XVI CONVENIO	
28/12/2000	21/11/2024	Oficial/a administración	Técnico.	100	INDEFINIDO - TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	CRPS ARGANDA	L - V ENTRE LAS 8 Y LAS 18 h	100,00%	15.817,76 €	2.594,11 €	758,24 €	13.216,24 €	32.386,35 €	XVI CONVENIO	
08/10/2021	21/04/2025	Educador/a Social	Titulado nivel 2.	100	INDEFINIDO - TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	CRPS ARGANDA	L - V ENTRE LAS 8 Y LAS 18 h	100,00%	21.250,04 €	1.954,96 €	0,00 €	2.088,45 €	25.293,45 €	XVI CONVENIO	
						CRPS ARGANDA			233.910,60 €	35.301,33 €	13.778,24 €	42.424,28 €	325.414,45 €		



NOMBRE DEL CONTRATO: GESTION DE CENTRO DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL Y EQUIPO DE APOYO SOCIAL COMUNITARIO PARA PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL GRAVE Y DURADERA EN ARGANDA DEL REY

NOMBRE DEL CENTRO /CENTROS: EASC ARGANDA RURAL

Pinche en las celdas de la columna C para elegir del desplegable la figura profesional.

Pinche en las celdas de la columna E para elegir del desplegable la Clave de la Modalidad del contrato de trabajo del trabajador.

Ayúdese de la columna de observaciones para señalar cualquier dato que crea necesario y que no esté recogido en ninguna otra columna. **[como por ejemplo si el trabajador está de BAJA o si está cubriendo a otro trabajador en situación de BAJA]**

ANTIGÜEDAD EMPRESA DD/MM/YYYY	ANTIGÜEDAD SERVICIO DD/MM/YYYY	FIGURA PROFESIONAL	CATEGORÍA	CLAVE MODALIDAD CONTRATO DE TRABAJO	MODALIDAD DE CONTRATO	CENTRO O RECURSO AL QUE ESTA ASIGNADO (GRPS, ORL, CD, EASC, RESID, PISOS; O COMUN)	TURNO (Mañana, Tarde, Noches, Fines de Semana: Elegir el más representativo del trabajador)	PORCENTAJE DE JORNADA %	VENCIMIENTO CONTRATO DD/MM/YYYY	SALARIO BASE ANUAL	COMPLEMENTO CDDP (N1, N2)	PLUS Y OTROS COMPLEMENTOS CONVENIO (Dirección, Nocturnidad, Festivo,...)	COMPLEMENTOS DE ANTIGÜEDAD NO ABSORBIBLES (ANTERIORES AL CONVENIO) Y COMPLEMENTOS DE MEJORA PERSONALES	CONVENIO COLECTIVO	OBSERVACIONES
01/12/2003	01/12/2006	Educador/a Social	Titulado nivel 2.	100	INDEFINIDO COMPLETO - ORDINARIO	EASC (RURAL) ARGANDA	L - V Entre las 8 y las 18 h	100,00%		21.250,04 €	3.485,02 €	0,00 €	3.602,00 €	XVI CONVENIO	
03/01/2008	03/01/2008	Titulado Grado Superior con postgrado	Titulado nivel 3.	189	CONVERSION SIN BONIF.	EASC (RURAL) ARGANDA	L - V Entre las 8 y las 18 h	100,00%		27.960,66 €	4.585,56 €	0,00 €	3.884,46 €	XVI CONVENIO	Psicóloga
07/06/2008	16/08/2022	Educador/a Social	Titulado nivel 2.	100	INDEFINIDO COMPLETO - ORDINARIO	EASC (RURAL) ARGANDA	L - V Entre las 8 y las 18 h	100,00%		21.250,04 €	3.485,02 €	0,00 €	2.914,04 €	XVI CONVENIO	Titular del puesto en situación de IT. Está sustituida por una trabajadora interina que no está en el listado para no duplicar salarios. Está reflejado aquí el 100% del salario del titular del puesto.
02/07/2018	02/07/2018	Trabajador/a social	Titulado nivel 2.	100	INDEFINIDO COMPLETO - ORDINARIO	EASC (RURAL) ARGANDA	L - V Entre las 8 y las 18 h	100,00%		21.250,04 €	3.485,02 €	0,00 €	2.226,22 €	XVI CONVENIO	
										91.710,78 €	15.040,62 €	0,00 €	12.626,72 €		



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

En Madrid, a 30 de ABRIL de 2024

REUNIDOS

De una parte, [REDACTED] en calidad de Directora del Área de Personas, Bienestar y Desarrollo en representación de Manantial Gestión.

De otra, [REDACTED] en calidad de Presidente del Comité de Empresa de Manantial Gestión.

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 Manantial Gestión ambas partes consideran necesario avanzar en la mejora de las condiciones laborales de la plantilla.

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 los siguientes.

ACUERDOS

Principios generales

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

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 Entidad 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 Entidad 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.

Toda ausencia de un miembro de la plantilla por causa médica no implica directamente la cobertura del puesto. La necesidad de cobertura está determinada por el tiempo estimado de la baja, la concurrencia con otras ausencias en el equipo y otros factores de la situación que atraviese el centro. Es por ello que la cobertura de bajas médicas debe ser decidida en estrecha coordinación entre la dirección o responsable del centro, programa o servicio y el Área de Personas, Bienestar y Desarrollo, siempre desde una lógica de compromiso y buena fe.

Por regla general, las bajas no serán cubiertas por periodos inferiores a un mes, aunque esto puede variar si se evidencia la necesidad de refuerzo

de personal por causas no previsibles o que no puedan solucionarse reorganizando el equipo.

Por regla general, las bajas no serán cubiertas por periodos inferiores a un mes, aunque esto puede variar si se evidencia la necesidad de refuerzo de personal por causas no previsibles o que no puedan solucionarse reorganizando el equipo.

Los puestos vacantes por bajas médicas serán cubiertos por personal de la misma categoría.

El plazo máximo para la cobertura de la plaza será de 45 días.

Tercero. - Jornada y horario de trabajo

3.1. La jornada semanal efectiva de trabajo será de 35 horas, respetándose en todo caso los descansos legal y convencionalmente establecidos.

3.2. La reducción de jornada por necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral, se concederá de forma automática, a petición de La persona interesada.

3.3. Quienes tengan a su cargo menores 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.

3.4. Se compensará con 1 hora y 15 minutos retribuidas de descanso cada hora realizada fuera del horario de su jornada de trabajo estipulado en su contrato laboral y destinada a realizar actividades extraordinarias.

Cuarto. - Vacaciones

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

La entidad ofrecerá un día extra de vacaciones al año por cada 5 años de antigüedad. Las direcciones y responsables deben coordinarse con el área laboral para disponer de la información de los días de vacaciones que le corresponden a cada persona de su equipo para organizar convenientemente el trabajo en los periodos de descanso por vacaciones. Esos días extras se podrán disfrutar juntos o por separado, a elección de la persona a lo largo del año siempre autorizado por la dirección en función de las necesidades del servicio.

Los días extras de vacaciones reducirán proporcionalmente el cómputo anual de la jornada laboral de la persona trabajadora. El derecho se generará en el año natural en el que se cumple el criterio de antigüedad. La dirección del centro lo tendrá en cuenta en la organización del período de disfrute de las vacaciones de la plantilla.

En las **Residencias** (sea esta de 30 o de 40 plazas) para los turnos de fin de semana y festivos serán 12 días laborales y para los turnos de noche serán de 18 días laborables.

En todos casos los días de vacaciones serán siempre equiparables a los 25 días laborables.

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 de la persona trabajadora.

En todo caso, los días de vacaciones deberán ser autorizados por la dirección 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 personas en cuanto a la elección del periodo de disfrute de las vacaciones, la dirección 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 personas 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 por nacimiento y cuidado del menor

Los miembros de la plantilla de la Entidad tendrán derecho a un permiso retribuido por nacimiento y cuidado del menor adicional de diez días naturales, siendo por tanto la duración total del mismo de ciento veintidós días naturales.

Séptimo. - Permiso no retribuido adicional al permiso por nacimiento y cuidado del menor

Las personas trabajadoras que quieran acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta 2 meses, que podrán acumular al permiso por nacimiento y cuidado del menor 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 el permiso por nacimiento y cuidado del menor. Dicho permiso operará de forma automática y su reincorporación se producirá también de forma automática a la finalización del mismo.

Octavo. - Formación

Todas las personas que trabajen en la Entidad, independientemente de su categoría, tipo de contrato y antigüedad, así como las voluntarias, 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, así como a las que estén disfrutando de un PNR acumulable a la baja por maternidad/paternidad

participar en aquellas acciones formativas ofertadas desde Fundación Manantial.

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

Noveno. - Derechos sindicales

La Entidad 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.

Décimo. - Otras mejoras

10.1 Alimentación: La Entidad proporcionará los servicios de alimentación de forma gratuita para los miembros de la plantilla que por motivos de trabajo deban prolongar su jornada en turno de tarde. Esta mejora es asimismo aplicable aquellas personas que, trabajando en turno de tarde, deban adelantar su hora de entrada. En cualquier caso, la mejora será aplicable previa autorización de la dirección del Departamento, Centro o Servicio.

10.2 Préstamos: Las personas de la plantilla 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 en la empresa, se considerará el préstamo vencido anticipadamente, quedando facultada la Entidad para compensar la deuda pendiente con cualquier cantidad que la entidad viniera obligada a abonar al/la trabajador/a.

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

10.3 Gastos de desplazamiento: cuando por necesidades de la Entidad deba utilizar vehículo propio percibirá la cantidad de 0,28 euros por kilómetro recorrido.

Undécimo. - Plus de experiencia

Al cumplir un año de permanencia en la empresa se tendrá derecho a un plus de experiencia consistente en el 9% de su retribución.

Duodécimo. - Plus de nocturnidad

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

Décimo tercero. - 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 cuarto. - Compensación de horas

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

Décimo quinto. - Plus de fin de semana

"las horas trabajadas por el personal que no preste de manera habitual sus servicios en fin de semana, desde las 0 horas del sábado hasta las 0 horas del lunes, se retribuirá con el complemento del 25% sobre el salario base".

Décimo sexto. - 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 séptimo. - Gastos suplidos

Aquellas personas 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 Entidad les será abonado mensualmente el abono de transporte correspondiente a la zona del lugar de prestación del servicio.

Décimo octavo. - Corretornos

En las **Residencias y Equipos de pisos** se retribuye la figura de corretornos con un plus de 150 euros brutos mensuales, que no tiene carácter consolidable y se percibe mientras se desempeñen esas funciones.

Décimo noveno. - 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:

19.1 Se considerará que existe hospitalización cuando la permanencia en el hospital sea de al menos de una noche.

19.2 En tanto dure la estancia hospitalaria, los días de permiso podrán disfrutarse en cualquier momento.

19.3. En caso de cirugía ambulatoria de la persona trabajadora tendrá derecho a un día de permiso. Para el caso de parientes de primer grado, el permiso será de un día, siempre y cuando la organización del servicio lo permita.

19.4. En caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad fuera de la provincia de su centro de trabajo el permiso se ampliará a cinco días.

19.5. 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 hubiera que realizar desplazamiento fuera de la provincia de su centro de trabajo el permiso se ampliará a cuatro días.

19.6 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.

19.7. 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.

19.8. Quienes tengan a su cargo hijos de edad igual o inferior a la de escolarización obligatoria o con discapacidad física, psíquica o sensorial, previa justificación, podrán solicitar un 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, siempre que las reuniones, representaciones o visitas coincidan con la jornada de trabajo. Estas horas (salvo las utilizadas para acompañamiento a consulta médica de especialidad) deberán ser recuperadas en la semana siguiente. En todo caso serán concedidas siempre que la organización del recurso lo permita.

19.9. Se concede permiso, por el tiempo indispensable y con justificación del mismo, para acudir a consulta médica de especialidad. Este tiempo no deberá ser recuperado.

19.10. En caso de consultas médicas 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.

19.11. 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 de la dirección del Centro siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estas horas deberán ser recuperadas en la semana siguiente.

19.12. 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 menores 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.

19.13. 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. Cuando se trate del reposo de hijos a cargo, se añadirá un día más al año de permiso por cada hijo (4 días al año si tienes 2 hijos; 5 si tienes 3 hijos...) siempre que la situación se acredite mediante libro de familia y siempre supeditado a las necesidades del servicio. Estos días podrán fraccionarse a conveniencia siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

19.14. Las horas de lactancia podrán acumularse a 20 días naturales continuados para contratos a tiempo completo sin ningún condicionante y con independencia del disfrute de un PNR o excedencia durante el período de lactancia.

19.15. NUEVOS MODELO DE FAMILIA.

Se establece el derecho de elegir a dos personas de forma nominal para disfrutar de los siguientes permisos:

- 5 días de ausencia por hospitalización, regulada en el art. 37. 3.b. del Estatuto de los trabajadores.

- 3 días de ausencia por fallecimiento, regulada en el art. 52.F del Convenio Colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Estas personas serán comunicadas al área laboral por la vía indicada en cada momento y podrán ser elegidas dentro de:

- Convivientes
- Ascendientes y descendientes de convivientes
- Hijos/as menores de edad de progenitores con los que exista una relación conyugal o una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho inscrita en el registro competente o sean convivientes en el mismo domicilio.
- Excónyuges o exparejas en el caso de relaciones de afectividad análogas a la conyugal con las que hayan existido hijos en común mientras éstos sean menores de edad.
- Familiares hasta el tercer grado de consanguinidad.

Esta elección no podrá ser modificada hasta pasados 3 años, salvo en caso de fallecimiento de alguna de ellas.

Vigésimo. - 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 primero. - Mejora de la situación de incapacidad temporal

En las siguientes situaciones excepcionales de incapacidad temporal por contingencias comunes percibirá el cien por cien de la retribución:

21.1. 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.

21.2. Los procesos de incapacidad temporal que deriven de tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

21.3. 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 2024, 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 MANANTIAL GESTION



Directora de Área de Personas,
Bienestar y Desarrollo

Por el COMITÉ DE EMPRESA



Presidenta del Comité Directora
Empresa