

**PACTO DE EMPRESA**

**ENTRE ASOCIACION PROPERSONAS CON  
DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y REPRESENTANTES DE  
LOS TRABAJADORES DE LOS DISTINTOS CENTROS DE  
TRABAJO QUE CONFORMAN LA ENTIDAD**

## **PACTO DE EMPRESA FIRMADO ENTRE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y REPRESENTACIÓN LEGAL DE TODAS LAS ENTIDADES QUE CONFORMAN AFANIAS**

### **REUNIDOS**

De una parte, Doña Ainara Senosiain Carasusan con DNI 44619411D , en calidad de Directora General de la ASOCIACION PROPERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, en adelante AFANIAS, con CIF G28303790 y domicilio social en la calle Bravo Murillo 101, 3 planta 28020 de Madrid. Actúa así mismo en representación de las entidades y compañías mercantiles que a continuación se detallan, todas ellas participadas o/y promovidas por AFANIAS:

- Fundación AFANIAS CASTILLA LA MANCHA
- AFANIAS JARDISER S.L.U.
- AFANIAS GRAFICAS Y MANIPULADOS SLU
- ASOCIACIÓN PROPERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

De otra, una comisión integrada por delegados de las representaciones legales de los trabajadores de los distintos centros de trabajo y entidades de AFANIAS:

- Carlos Roldan Andrés(colegio Estudio 3)
- Ana Isabel Gonzalez Moran (colegio Las victorias).Delegada Sindical
- Lara Moreno Jimenez (residencia Canillejas)
- Julia Martinez Pérez (residencia Canillejas)
- Javier Casamayor Mariottini (Cofoil La Encina)
- Adela Llopis (Jardiser)
- Victoria Campo Díaz (Resco Pozuelo)
- Esther Berzal Illera (Resco Pozuelo)
  
- Agustin Utrilla. (Asesor RLT)

Reconociéndose ambas partes capacidad jurídica suficiente,

### **MANIFIESTAN**

- I. Que han mantenido consultas y negociaciones dirigidas a regular y unificar algunas de las condiciones de trabajo del personal que presta servicios en los centros y servicios de la entidad y su grupo empresarial.
- II. Que, como resultado de dichas negociaciones, ambas partes han alcanzado un acuerdo colectivo sobre materias concretas en virtud del cual se mejoran (modifican) algunas de las condiciones establecidas en el XV Convenio colectivo de Atención a Personas con discapacidad, regulando otras no contenidas en el mismo.
- III. Que este acuerdo se articula de conformidad con las siguientes,

## CLAUSULAS

### **1.- AMBITO DE APLICACION**

Este acuerdo se aplicará a los profesionales de los centros y actividades de AFANIAS y su grupo empresarial cuyas actividades se encuentren comprendidas dentro del ámbito funcional del XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y posteriores.

Expresamente se establece que, con carácter general, este acuerdo no será aplicable a los profesionales de los centros de educación especial de la entidad (personal docente, personal complementario titulado y auxiliar, y personal de administración y servicios generales), sin perjuicio de la regulación especial establecida para ellos en la disposición adicional contenida este acuerdo.

Así mismo quedan expresamente excluido de la aplicación de este acuerdo aquellos trabajadores a los que, a título particular y como condición personal, se le esté aplicando otro Convenio Colectivo diferente por razón de subrogación o sucesión empresarial.

### **2.- VIGENCIA**

El presente pacto entrará en vigor a partir de la fecha de su firma salvo lo estipulado en apartados específicos (premio de antigüedad de carácter social o absentismo) y se mantendrá vigente hasta el 31 de diciembre de 2026, prorrogándose automáticamente por años naturales salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes treinta días antes de la finalización de cada periodo.

Las condiciones económicas relacionadas con el Complemento de IT previstas en este pacto entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2025 y exclusivamente para los procesos que se inicien a partir de esa fecha.

En caso de denuncia por alguna de las partes, las condiciones establecidas en este acuerdo continuarán en vigor, salvo en lo concerniente a la Incapacidad Temporal y sus complementos económicos, materia que pasará a regirse por lo establecido en el convenio colectivo sectorial.

### **3.- INAPLICACION GENERAL DE LAS CONDICIONES PACTADAS**

Sin perjuicio de la facultad prevista en el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con cada uno de los centros de trabajo, ambas partes podrán acordar la inaplicación general de todas o algunas de las condiciones previstas en este pacto, cuando existan situaciones razonables que pongan en riesgo la sostenibilidad de la Entidad o alguna de las empresas o entidades del grupo, o el mantenimiento de los servicios, atendiendo para ello a los criterios previstos en el artículo 82.3 E.T.

Para ello se abrirá, a petición de cualquiera de las partes, un período de negociación máximo de quince días, transcurrido el cual las partes podrán resolver el conflicto a través de la mediación del Centro de Resolución de Conflictos del ICAM (ó INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID), debiendo existir mutuo acuerdo para utilizar esta vía de resolución.

En todo caso se mantendrán las condiciones que forman parte del Plan de Igualdad.

#### **4.- CONDICION MAS BENEFICIOSA**

Rigen el presente pacto los principios de mantenimiento de condición más beneficiosa de carácter individual y el principio de equidad.

Los trabajadores y trabajadoras que tuvieran reconocidas y vengan disfrutando de condiciones consideradas más ventajosas en cómputo anual y por todos los conceptos tendrán derecho a que se les mantengan y respeten con carácter estrictamente personal. No obstante, se estará en este asunto a lo regulado en cada uno de los apartados del presente pacto.

#### **5.- DIAS Y HORAS DE LIBRE DISPOSICION**

##### **5.1.- PERMISOS RETRIBUIDOS VINCULADOS A LA ANTIGÜEDAD**

Se establece el disfrute de uno o varios días de libre disposición anuales de carácter retribuido como premio de antigüedad para los profesionales en AFANIAS, de acuerdo con la siguiente tabla:

- 10 años de antigüedad: 1 día
- 15 años de antigüedad: 2 días
- 20 años de antigüedad: 3 días
- 25 años de antigüedad: 4 días
- 30 años de antigüedad: 5 días
- 35 años de antigüedad: 6 días

Para la aplicación de este permiso por antigüedad observarán las siguientes reglas:

##### **5.1.1.- Límite máximo anual de días de vacaciones y libranzas.**

Con carácter general, el número máximo de días a disfrutar por un profesional en un año natural conjuntamente por vacaciones anuales, días de libre disposición por antigüedad y por bajo absentismo, no podrá ser superior a 35 días laborables.

Habida cuenta de que las condiciones del centro de trabajo de Canillejas incluyen un permiso de 2 días de libre disposición anuales para todos sus trabajadores, se acuerda mantener esos días fijos para esos trabajadores, pero sin que el número máximo de días de vacaciones, libre disposición y compensación por absentismo, pueda exceder de 35 días laborables en un año natural.

A modo de ejemplo, un trabajador que tenga 25 días laborables de vacaciones según Convenio podrá disfrutar de 6 días de premio de antigüedad si cumple la condición, y un máximo de 4 días si a su vez cumple la condición de bajo absentismo en cualquiera de sus modalidades.

##### **5.1.2.- Trabajadores con condiciones más beneficiosas.**

Aquellos trabajadores que a la firma del presente acuerdo estén disfrutando de más de 35 días laborables por todos los conceptos previstos anteriormente, bien sea por pactos individuales, de empresa, o por aplicación de éste u otros Convenios o acuerdos colectivos, conservarán las condiciones que vinieran disfrutando como condición más beneficiosa, pudiendo disfrutar además de un máximo de dos días adicionales conforme a la siguiente tabla:

- 10 años de antigüedad: 1 día desde el momento de cumplir los 10 años.
- 25 años de antigüedad: 2 días a partir del momento de cumplir los 25 años

#### 5.1.3.- Fechas de disfrute de los días de libre disposición.

Las fechas de disfrute de estos días deberá ser autorizado por la Dirección de cada centro, quien podrá posponer las fechas de disfrute por necesidades del servicio, pero garantizando su disfrute dentro del año natural, salvo causas de fuerza mayor, en cuyo caso se disfrutará posponer hasta el final del primer trimestre del año natural siguiente. En ningún caso se podrá disfrutar, sea cual sea el motivo, fuera de este periodo de tiempo.

#### 5.1.4.- Compensación con futuros beneficios derivados de la negociación colectiva sectorial.

En caso de modificación del número de días libre y/o vacaciones en futuros convenios colectivos, el número de días a disfrutar se verán modificados en la misma proporción.

#### 5.1.5.- Antigüedad computable

##### 5.1.5.1.- Concatenación o sucesión de contratos de trabajo.

A los efectos de cálculo de antigüedad para el disfrute de estos días de libre disposición, se computará el tiempo de servicios de todos los contratos de trabajo suscritos con el trabajador siempre que entre los mismos no exista una interrupción de más de 90 días naturales contados a partir del día siguiente al día de baja o finalización de cualquiera de los contratos realizados, con independencia de la modalidad de los mismos.

La existencia de esa interrupción entre contratos, tal y como se regula en el párrafo anterior, interrumpe de manera definitiva la contabilización de días en los contratos previos.

A modo de ejemplo, si un trabajador ha suscrito tres contratos:

-Primer contrato: De un año de duración

-Segundo contrato: Un año de duración y con solo una separación de 20 días respecto del primero

-Tercer contrato: separado del segundo 91 días y ya indefinido de 15 años de duración

La antigüedad a los efectos de reconocimientos de días será de 15 años, correspondiendo compensar con dos días hábiles

##### 5.1.5.2.- Permisos retribuidos y no retribuidos.

Los días de disfrute de permiso retribuido previstos en el Convenio Colectivo sectorial y legislación laboral computan como días de antigüedad a efectos de lo previsto en este apartado.

Por el contrario, los días de permisos no retribuidos no computan como antigüedad a los efectos de este apartado.

##### 5.1.5.3.- -Excedencias.

Computará como antigüedad a estos efectos los periodos de excedencia forzosa y por cuidado de hijos o familiares (art. 46,3 E.T.), no así los periodos de excedencia voluntaria regulados en el artículo 46.2 E.T.

##### 5.1.5.4.- Otras suspensiones del contrato de trabajo.

Los periodos de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal, nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, y permisos de lactancia y parentales, previstos legal o convencionalmente, computarán como antigüedad a estos efectos.

#### 5.1.6.- Ámbito de aplicación temporal y normas transitorias.

Con carácter general, esta mejora o beneficio social se aplicará desde el 1 de enero de 2025.

Todos aquellos profesionales que a 31 de diciembre de 2024 tuvieran reconocida una antigüedad de 10 ó más años disfrutarán de sólo 1 día de libre disposición a partir del año 2025, con independencia del número de años de antigüedad computable, cumpliendo la siguiente fracción de antigüedad a los 5 años, es decir, el 31 de diciembre de 2029, y así sucesivamente.

Ello sin perjuicio de lo que más adelante se indicará respecto de la vigencia de esta medida.

Todos los profesionales que a 31 de diciembre de 2024 no tuvieran reconocida una antigüedad de 10 años, tendrán derecho al disfrute de 1 día de libre disposición en el año en el año natural en el que cumplan diez años de antigüedad.

#### 5.1.7.- Aplicación de este beneficio según la jornada de trabajo pactada.

El disfrute de los días de libre disposición se realizará tomando como referencia de jornada completa la jornada tipo de 7,5 horas diarias o 37,5 horas semanales, en los siguientes términos:

-Jornadas por debajo de la jornada completa de referencia, disfrutará el día generado según el número de horas o jornada que tenga. Ejemplo: Un trabajador que realiza 3 horas diarias y le corresponde un día, disfrutará un día de 3 horas.

-Jornada de trabajo completa, disfrutará de 1 día de jornada completa

-Jornadas extensas o prolongadas (por ejemplo, trabajadores por encima de las 7,5 horas en fines de semana). Se fragmentará a razón de 7,5 horas de jornada tipo de referencia, la jornada del trabajador. Ejemplo: Un trabajador que, por concepto de antigüedad, ha generado 1 día teniendo una jornada prolongada por encima de 7,5 horas, tendrá derecho a disfrutar 7,5 horas. Se completarán en horas las fracciones inferiores a una hora de disfrute.

## 5.2.- PERMISOS RETRIBUIDOS VINCULADOS A UN MENOR ABSENTISMO

### 5.2.1. Tipología de permisos

Se establece un incentivo consistente en una bolsa de horas de libre disposición retribuidas vinculadas a la no superación de determinados niveles de absentismo y articuladas en dos niveles:

- Tipo A: permiso retribuido de 30 horas efectivas de trabajo anuales de libre disposición, equivalentes a cuatro jornadas de 7,5 horas cada una para los profesionales contratados a jornada completa si el absentismo individual no supera el 2% anual. En el caso de profesionales con contrato a tiempo parcial, el número de horas de permiso será proporcional a la jornada de trabajo.
- Tipo B: permiso retribuido de 15 horas efectivas de trabajo anuales de libre disposición, equivalentes a dos jornadas de 7,5 horas cada una para los profesionales contratados a jornada completa si el absentismo individual no supera el 5% anual. En el caso de

profesionales con contrato a tiempo parcial, el número de horas de permiso será proporcional a la jornada de trabajo.

Los tipos de permisos regulados en este apartado no son acumulables. De esta manera, quien mantenga un nivel de absentismo inferior al 2% (Tipo A) no podrá acumular a ellos los días de libre disposición correspondientes al tipo B (absentismo hasta el 5% de la jornada de trabajo efectivo).

### **5.2.2.- Cómputo del absentismo y disfrute del permiso**

El absentismo se computará por semestres naturales y, por lo tanto, se podrá devengar un permiso de 15 horas de libre disposición por semestre, en caso de cumplir las condiciones del Tipo A, o de 7,5 horas por semestre en el caso del Tipo B.

Así, se calculará el absentismo individual de cada trabajador en relación a la jornada efectiva de trabajo a realizar para los periodos comprendidos entre el 1 de enero y el 30 de junio y entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año.

Se computarán como absentismo los tiempos de retraso en la entrada al centro de trabajo al inicio de la actividad laboral o el adelanto en la salida del mismo.

El disfrute de estos permisos se realizará en jornadas completas de trabajo -7,5 horas para los profesionales con contratos a jornada completa y parte proporcional en el de los contratados a tiempo parcial- en el semestre inmediatamente siguiente al de su devengo, debiendo acordarse las fechas concretas de disfrute con la Dirección de cada centro o servicio. Se procurará dar prioridad, siempre que las necesidades del centro o servicio lo permitan, a los períodos de Navidad -desde el lunes anterior a la semana del día de navidad hasta el domingo posterior a la semana correspondiente a la festividad de Reyes- para el disfrute de los días devengados en el primer semestre, y de Semana Santa -desde el inicio de la semana anterior hasta el final de la posterior- para los devengados en el segundo semestre.

En el caso de que, por la configuración de la jornada de trabajo, no pudieran disfrutarse en jornadas completas, se disfrutará de manera fraccionada de acuerdo con la Dirección del centro o servicio.

### **5.2.3.- Situaciones excluidas de la consideración de absentismo**

- Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional
- Incapacidad Temporal por patologías derivadas de embarazo o que supongan un riesgo para el embarazo.
- Permisos por nacimiento, lactancia y suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.
- Asistencia a médicos especialistas por enfermedad debidamente acreditada por los Servicios públicos de Salud.
- Realización de pruebas diagnósticas encomendadas por los Servicios públicos de Salud
- Descansos por compensación de horas extraordinarias

- Situaciones recogidas en el Plan de Igualdad.
- Ausencias derivadas del uso de los días recogidos en el art. 52, 62 y 96 del vigente Convenio Colectivo y las que en su día puedan ser recogidas en posteriores convenios.
- Ausencias recogidas en acuerdos con la empresa.
- Ausencias de los representantes legales de los trabajadores por uso del crédito horario.

En estas situaciones, el cómputo del absentismo se realizará excluyendo dichos periodos del periodo semestral en que se produzcan. A modo de ejemplo: para el cálculo del absentismo de una persona que está en situación de baja por incapacidad temporal (accidente de trabajo) durante 3 meses dentro de un semestre se tendrá en cuenta exclusivamente los otros 3 meses efectivos de trabajo.

#### **5.2.4.-Criterios o situaciones especiales**

Este beneficio se disfrutará en cada centro de trabajo por todos sus profesionales.

Aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor del presente acuerdo, vinieran disfrutando de otras ventajas similares que, en cómputo total y anual, resulten más beneficiosas, mantendrán dichas condiciones sin que puedan disfrutarse acumuladamente ambos beneficios.

Los profesionales que cambien de centro de trabajo disfrutarán de estos permisos en los términos generales anteriormente estipulados, con independencia de que en el centro de origen estuvieran disfrutando de condiciones más beneficiosas en relación con permisos iguales o similares. En tal caso dejarán de disfrutar de los permisos por menor absentismo que disfrutaban en el centro de origen y pasarán a disfrutar los permisos regulados anteriormente, sin que en ningún caso puedan acumularse.

No obstante lo anterior, el trabajador que cambie de centro trabajo tendrá derecho a disfrutar de los días de absentismo generados anteriormente durante el primer semestre de permanencia en su nuevo centro de trabajo.

#### **5.2.5.- Entrada en vigor**

La aplicación temporal de los permisos contenidos en este apartado tendrá efectos desde el 1 de enero de 2025

### **6.- COBERTURA DE VACANTES Y PROCESOS DE SELECCIÓN**

Con carácter general, y en cumplimiento de lo previsto en el Convenio Colectivo sectorial, la información sobre vacantes y puestos de trabajo de nueva creación se publicará en todos los centros de trabajo de Afanas y su grupo empresarial. Ello no obstante, con la finalidad de agilizar los procesos de selección y preservar los principios básicos de transparencia, igualdad, y priorización de la promoción de profesionales internos, ambas partes acuerdan los siguientes aspectos que serán tenidos en cuenta con las vacantes que se publiquen:

## 6.1.- VACANTES TEMPORALES

Las vacantes temporales que se produzcan en los centros de trabajo como consecuencia de un incremento puntual de actividad o de una baja temporal de una persona con derecho a la reserva de puesto de trabajo se deberán cubrir principalmente:

- Reordenando los recursos internos del propio centro de trabajo
- Incrementando jornada de profesionales del centro contratados a tiempo parcial y, dentro de éstos, principalmente aquellos con contrato indefinido.
- Reorganizando las actividades y cargas de trabajo.
- Iniciando procesos de selección externo para la cobertura temporal de vacantes

En definitiva, la cobertura de las vacantes temporales que se produzcan en cada centro de trabajo se realizará principalmente con recursos propios de ese centro siempre que ello sea posible por existir los perfiles adecuados y sea económicamente sostenible.

Salvo razones excepcionales (por razón del perfil del puesto que es necesario cubrir, ...) no se cubrirán los puestos vacantes temporales con personal de otros centros para evitar el perjuicio que esta situación pueda producir en los mismos.

Por consiguiente, se dará prioridad a la cobertura de las vacantes temporales con personal del propio centro. No obstante, para la cobertura de estas vacantes se tendrán en cuenta:

**-Vacantes de corta duración prevista.** Hasta 3 meses. La cobertura de las vacantes hasta 3 meses podrá realizarse por parte de la Dirección del centro ateniéndose a los criterios de selección establecidos en el perfil del puesto sin necesidad de publicación o difusión y por lo tanto sin necesidad de abrir un proceso de selección en el centro de trabajo.

**-Vacantes de media/larga duración prevista.** A partir de 3 meses. La cobertura de las vacantes temporales a partir de 3 meses de duración requerirán la convocatoria de un proceso de selección tanto internamente, dentro de AFANIAS, como externamente de manera simultánea para cubrir la eventualidad de que el puesto pudiera quedar vacante

Se dará prioridad a la candidatura interna respecto de la externa en caso de igual valoración de ambas, salvo que la contratación de una persona externa resulte necesaria para que la empleadora pueda acceder a una bonificación o reducción en la cotización a la Seguridad Social o/y una subvención o ayuda, en cuyo caso prevalecerá esta última a fin de evitar un perjuicio económico para la entidad.

## 6.2.- VACANTES INDEFINIDAS

Para la cobertura de las vacantes no temporales se procederá a realizar una convocatoria interna y externo de manera simultánea, con la finalidad de disminuir los tiempos del proceso de selección, dándose prioridad a las candidaturas internas en caso de igualdad de condiciones de ambos candidatos.

Tendrán una consideración análoga a una candidatura interna las de personas que hayan realizado colaboraciones voluntarias con la Entidad o/y sus obras sociales de carácter permanente -durante al menos 2 años de manera fidelizada-, y alumnos en prácticas.

El proceso de selección se llevará a cabo por el departamento de RRHH respetando el procedimiento establecido en cada momento y teniendo en cuenta la valoración final del perfil profesional que haga la Dirección del centro de trabajo que corresponda según el puesto de trabajo.

Criterios de valoración de los Currículo Vitae:

**-Formación, siendo la titulación básica requisito imprescindible: Máximo 5 puntos**

Títulos Universitarios asociados o relacionados con el puesto: 1,5 puntos. Máx 2 pun

Master relacionados con el puesto de trabajo: 1 punto. Máx 1 punto

Cursos expertos: más de 200 horas 0,5 puntos. Máx 1 punto

Cursos más de 50 horas: 0,25 puntos. Máx 1 punto

**-Experiencia en el puesto. Máximo 4 puntos**

Meses de experiencia en el puesto: Cada 6 meses 0,5 Hasta un máximo de 4 puntos

**-Antigüedad en AFANIAS: Máximo 3 puntos**

Meses de experiencia en AFANIAS: Cada 6 meses 0,5. Hasta un máximo de 3 puntos

**-Competencias, pruebas y entrevistas: 18 puntos**

En todo caso se promoverá en los centros de trabajo, en coordinación con RRHH, la creación de una bolsa de profesionales interesados en concurrir a promociones internas de la misma o distinta categoría, con una prelación según la valoración que se haga del cv.

**6.3.- PRIORIDAD DE CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO POR MOTIVOS JUSTIFICADOS.**

Los trabajadores con una antigüedad de más de 5 años en la entidad podrán solicitar, por razón de cercanía a su lugar de residencia, la asignación de una vacante de otro centro de trabajo correspondiente a un puesto del mismo grupo profesional y de las mismas características al que ocupa en su centro de trabajo, siempre y cuando reúna las condiciones del perfil del puesto de trabajo vacante. Los motivos por los que se podrá solicitar el cambio de centro en estos casos son:

- Cercanía por tiempo en transporte público: La diferencia del tiempo "in itinere" utilizado para llegar al centro de trabajo, en transporte público.
- Cercanía al municipio del centro de trabajo: Cuando el lugar de residencia se encuentre en un municipio notablemente más cercano al centro de trabajo, reduciendo en más de la mitad el desplazamiento "in itinere" en transporte público.

La candidatura que cumpla estas condiciones tendrá prioridad de acceso al puesto, que solo podrá ser denegada por razones o causas justificadas por la dirección siempre y cuando se cumplan los requisitos de valoración del perfil del puesto. Ante el desacuerdo en esta materia, se podrá someter la situación a la valoración de la Comisión de seguimiento del presente pacto de empresa, quien podrá emitir informe en plazo de 7 días a la dirección de RRHH el cual no será vinculante.

#### 6.4.- SUSTITUCIONES

Cuando sea preciso realizar un proceso de selección para la cobertura de una vacante, aquél deberá llevarse a cabo de forma tal que el puesto de trabajo se cubra de la manera más rápida posible, para evitar sobrecargas de trabajo.

Teniendo en cuenta esto, en las situaciones de cobertura de vacantes por interinidad derivada de situaciones de Incapacidad Temporal, una vez comprobada que la baja NO es de “muy corta duración” se iniciará el proceso de selección desde que se tenga conocimiento de tal circunstancia. En otro caso el proceso de selección para la cobertura de la vacante se iniciará como tarde el 6º día de la baja, de acuerdo con lo previsto anteriormente para la cobertura de las vacantes temporales.

En cualquier caso, se tratará de cubrir la baja a partir del momento en que se demuestre que la baja puede ser de duración prolongada, especialmente si la misma dura más de 15 días

#### 7.- COMPLEMENTOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Se acuerda la mejora de los complementos de las prestaciones económicas correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral previstos en el artículo 75 del XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, en los términos que a continuación se indican.

##### 7.1.- Trabajadores con una antigüedad superior a 12 meses

La primera baja iniciada en el año natural se complementará según establece el Convenio Colectivo.

Para las segundas y sucesivas bajas iniciadas en el mismo año natural, el trabajador dispondrá de un crédito de 8 días al año durante los cuales la empresa procederá a complementar hasta el 100% de las diferencias existentes entre la prestación económica de la Seguridad Social y la Base de Cotización que acredite el trabajador, incluyendo antigüedad y complementos fijos que hubiese devengado de estar en activo. Consumido el crédito de los 8 días será de aplicación lo establecido en Convenio Colectivo.

La baja médica inmediatamente posterior a un alta, aun cuando no exista solución de continuidad entre ambas, se considerará a todos los efectos un nuevo proceso.

##### 7.2.- Personal con antigüedad superior a los 36 meses

Para las segundas y sucesivas bajas iniciadas en el mismo año natural, la mejora consistirá en:

1.- Si no ha consumido el crédito de los 8 días previsto en el apartado anterior, se completará hasta el 100% de las diferencias existentes entre la prestación económica de la Seguridad Social y la base de Cotización que acredite el trabajador, incluyendo antigüedad y complementos fijos que hubiese devengado de estar en activo, hasta alcanzar los 8 días.

2.- Desde el día 9 hasta el 60. Se rige según Convenio colectivo de aplicación

3.-Las bajas que tengan una duración superior a los 60 días continuados y hasta el 90, la empleadora procederá a complementar hasta el 70% de las diferencias existentes entre la prestación de la Seguridad Social más la mejora prevista en Convenio y la Base de Cotización

que acredite el trabajador, incluyendo antigüedad y complementos fijos que hubiese devengado de estar en activo.

4.-Las bajas que tengan una duración superior a los 90 días continuados, a partir del día 91 y hasta el día 365, el complemento será del 60% de las diferencias existentes entre la prestación de la Seguridad más la mejora prevista en Convenio y la Base de Cotización que acredite el trabajador incluyendo antigüedad y complementos fijos que hubiese devengado de estar en activo.

En todos los casos, la duración de la incapacidad temporal habrá de ser continuada e ininterrumpida. La baja médica inmediatamente posterior a un alta, aun cuando no exista solución de continuidad entre ambas, se considerará a todos los efectos un nuevo proceso.

El pago de los complementos indicados se realizará en la nómina en la que el trabajador supere los periodos de 60 ó 90 días de duración de los procesos de incapacidad temporal.

Estos complementos se percibirán como máximo hasta el día 365 de la baja.

#### 7.3.- Incapacidad temporal con hospitalización.

La empleadora complementará la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% de la Base de Cotización que acredite el trabajador desde el mismo día de su ingreso en el centro hospitalario hasta el alta hospitalaria, siempre que se trate de la primera hospitalización del año y con independencia de las situaciones de baja reconocidas anteriormente.

El trabajador deberá justificar la hospitalización y alta hospitalaria a los efectos de las prestaciones contempladas en este apartado.

#### 7.4.- Pérdida del derecho al complemento de incapacidad temporal

El trabajador que, siendo beneficiario de cualquiera de los complementos de incapacidad temporal antes indicados, realizase cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, perderá todos los derechos de percepción de los complementos por incapacidad temporal contemplados en este acuerdo, pudiendo en tal caso la empleadora exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas desde el día inicial de la baja. Todo ello sin perjuicio de sin perjuicio de la sanción disciplinaria que proceda.

#### 7.5.- Aplicación temporal de los complementos de incapacidad temporal.

Los complementos de incapacidad temporal previstos en este apartado entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2025 y serán aplicables para las nuevas situaciones de enfermedad que se inicien desde esa fecha, no siendo de aplicación a las situaciones de incapacidad que estuvieran activas o vigentes en el momento de entrar en vigor estas mejoras.

### 8.- AUSENCIAS POR ENFERMEDAD O VISITAS MÉDICAS

#### 8.1.- Justificación documental.

Expresamente se acuerda que cualquier falta de asistencia al puesto de trabajo como consecuencia de Enfermedad Común, Enfermedad Profesional, Accidente de Trabajo o Accidente no Laboral, sea por el tiempo que fuere, requerirá parte de baja emitido por facultativo de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional concertada con la empleadora.

No se aceptará ningún otro documento al parte oficial, que pudiera prescribir cualquier tipo de ausencia al puesto de trabajo.

8.2.- Ausencias por visitas médicas o realización de pruebas diagnósticas.

Las partes acuerdan que, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 52 h) del Convenio Colectivo, los tiempos de ausencias por visitas médicas a especialistas o realización de pruebas diagnósticas, deriven o no en baja laboral, no serán descontados al trabajador siempre y cuando no sea posible su realización fuera de su horario laboral por razones ajenas a su voluntad. Dicha circunstancia deberá ser acreditada por el trabajador, debiendo así mismo preavisar al menos con 7 días de antelación a la dirección del Centro, salvo situaciones de urgente necesidad.

Se excluye de este beneficio las siguientes especialidades o áreas médicas:

**Cirugía plástica o estética**

**Odontología**

**Fisioterapia y rehabilitación, salvo prescripción médica por los Servicios públicos de salud o la Mutua laboral**

**Vacunaciones voluntarias**

**Revisiones anuales voluntarias**

Esta exclusión no procederá en caso de que estas prestaciones médicas deban realizarse por razones de urgente necesidad acreditada por el Servicio Público de Salud.

## **9.- VACACIONES**

Los calendarios de vacaciones serán negociados en cada centro de trabajo, estableciéndose tres periodos con ocasión de las vacaciones de Semana Santa, verano y Navidad, debiendo ser publicados no más tarde del 28 de febrero, 30 de abril y 31 de octubre respectivamente, respetando en todo caso lo previsto en el artículo 38 E.T. y 49 del Convenio colectivo.

Previamente a esta publicación se abrirá un periodo de solicitudes en el que los trabajadores remitirán a la dirección del centro sus preferencias, señalándose como fechas límite para dicha petición las fechas de 15 de febrero, 31 de marzo y 15 de octubre.

En ella se incluirán tanto las vacaciones como los días de libre disposición solicitados. Habrá un periodo mínimo de solicitud de 5 días.

Con carácter general los trabajadores podrán elegir hasta un máximo de 5 de los 25 días laborables anuales de vacaciones establecidos en el Convenio Colectivo para su disfrute de manera discontinua, siempre y cuando ello resulte posible y compatible con las necesidades y organización del centro o servicio, acordando el momento de disfrute con la Dirección.

Excepcionalmente, a petición del trabajador y siempre que no perjudique el buen funcionamiento del centro o servicio, se ampliará hasta el 29 de febrero del año siguiente la fecha límite para disfrutar las vacaciones del año anterior.

## 10.- COMPENSACIÓN POR DETERMINADAS ACTIVIDADES Y GASTOS

### 10.1.- COMPENSACION POR ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS

#### 10.1.1.- Tutorías de alumnos en prácticas

Aquellos trabajadores que, sin formar parte de sus funciones según el Convenio Colectivo, se encarguen de la tutoría de alumnos en prácticas, podrán disfrutar de 1 día de libre disposición por cada 300 horas de tutoría de prácticas por año natural, con un máximo de 3 días de libre disposición. Las fechas concretas de disfrute se acordarán con la Dirección del centro teniendo en cuenta las necesidades organizativas del servicio, y como máximo dentro del año siguiente al de su realización.

Para el disfrute de este beneficio se computarán las horas en prácticas realizadas por ciclo escolar entendiéndose como tal el ciclo septiembre-junio de cada año y teniéndose en cuenta hasta dos ciclos escolares para computar el total de horas que dan derecho a los días de libre disposición.

#### 10.1.2.- Formación de otros trabajadores

Aquellos trabajadores que, sin formar parte de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, participen en la formación interna de otros trabajadores impartiendo docencia, serán compensados con 1 día de libre disposición por cada 20 horas de docencia, con un máximo de 3 días por año natural. Las fechas concretas de disfrute se acordarán con la Dirección del centro teniendo en cuenta las necesidades organizativas del servicio, y como máximo dentro del año siguiente al de su realización.

A tal efecto se computarán como docentes las horas de preparación de las clases, a razón de 2 hora de preparación por cada 10 horas de docencia.

Para el disfrute de este beneficio se computarán las horas docencia realizadas por ciclo escolar entendiéndose como tal el ciclo septiembre-junio de cada año y teniéndose en cuenta hasta dos ciclos escolares para computar el total de horas que dan derecho a los días de libre disposición.

#### 10.1.3.- Reglas comunes

La compensación prevista en este apartado en días libres podrá, de manera excepcional, ser compensada económicamente cuando ello sea necesario por necesidades del Servicio y no exista acuerdo entre trabajador y Dirección respecto a la fecha de disfrute de dichos días. En tal caso, la Dirección de RRHH, a propuesta de la Dirección del centro o Programa, podrá acordar la compensación económica tomando como referencia el salario/día del profesional.

Los trabajadores que participen en estas acciones tendrán preferencia de acceso a la formación según la política de becas y formación de la Entidad.

Solo darán lugar a los beneficios indicados en los dos apartados anteriores, las tutorías y cursos de formación previamente diseñados e incluidos dentro de una programación de formación prevista, no contemplándose por lo tanto las formaciones, tutorizaciones, formaciones o

acompañamientos en el puesto de trabajo para nuevos profesionales, o situaciones análogas, que tengan carácter ocasional.

Los beneficios indicados en los dos apartados anteriores solo serán acumulables entre sí hasta un máximo de tres días anuales en total.

### **10.2.- COMPENSACIÓN POR GASTOS DE DESPLAZAMIENTO**

- Cuando el trabajador utilice su vehículo propio por necesidades del servicio, percibirá la cantidad de 0.26 euros /km recorrido. Si se utiliza transporte público se compensará según importe justificado.

- Serán a cargo de la empleadora los gastos de locomoción derivados de los desplazamientos de los Representantes de Trabajadores que formen parte del comité intercentros de AFANIAS, con motivo de la asistencia a las reuniones de dicho comité

- Los trabajadores podrán utilizar para dichas reuniones el mismo vehículo de empresa si estuviera disponible, bajo autorización de la Dirección del Centro o Servicio responsable del mismo.

- El trabajador deberá cumplimentar la nota de gastos elaborada por su centro de trabajo, y aportar los justificantes del gasto y motivo del mismo.

- Los gastos serán liquidados y abonados al trabajador dentro del mes siguiente a la entrega de la nota debidamente cumplimentada y justificada.

### **10.3.- COMPENSACIÓN DE GASTOS DE ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN**

Se acuerda mejorar el régimen de dietas establecido en el Convenio Colectivo.

-Gastos de manutención:

a) Sin pernocta: 20 euros/día

b) Con pernocta: 40 euros/día

-Gastos de estancia. Por importe justificado si el alojamiento lo facilita la empresa.

En caso contrario se establece una compensación de gastos de manutención y alojamiento por estancia hasta 85 euros.

El trabajador deberá acreditar el importe, la realidad del desplazamiento, el lugar y el motivo del gasto.

### **10.4.- COMPENSACIÓN POR ACTIVIDADES DE OCIO Y ACOMPAÑAMIENTOS**

La compensación de las actividades realizadas en campamentos por el Servicio de Ocio se realizará de la siguiente manera:

- Semana Santa y Verano 40€ /día.
- Otras fechas 60€/día.

Compensación por apoyo generalizado/ envejecimiento: 10€/día.

Compensación por coordinación: 10€/día.

Compensación por conducción furgoneta: 10€/día.

## 1.- OTRAS MEJORAS.

### **Medidas de conciliación vinculadas al Plan de Igualdad**

#### **11.1- MATERNIDAD / PATERNIDAD**

##### **11.1.1.- Traslados**

La profesional embarazada durante la gestación y cualquiera de los dos progenitores que atienda a su hija/hijo en el período de lactancia podrán solicitar la asignación a un centro de trabajo más próximo a su domicilio, y la entidad procurará atender la petición siempre y cuando sea posible.

##### **11.1.2.- Nacimiento de hija/hijo**

En caso de parto múltiple, nacimiento, adopción o acogimiento de hijas o hijos con un grado de discapacidad igual o superior al 33% o que el parto sea por persona con discapacidad, la persona trabajadora podrá gozar de un permiso retribuido que se prolongará terminado el descanso por maternidad en 38 días naturales, adicionales.

Si dos profesionales tienen derecho a este permiso por el mismo sujeto causante, sólo uno de ambos podrá hacer uso del mismo.

##### **11.1.3.- Lactancia** . Mejora del artículo 59 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, cualquiera de los/las progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Cuando el desplazamiento desde su domicilio hasta el lugar de hospitalización sea superior a 15 kilómetros, el derecho a ausentarse será por el tiempo imprescindible, con un máximo de dos horas.

Asimismo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 3 horas, con disminución proporcional del salario, durante el tiempo que dure la hospitalización del menor.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 2 horas diarias de ausencia, que podrán dividir en dos fracciones (entrar una hora más tarde y salir una hora antes). La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La hora adicional a lo establecido en el artículo 37.4 al Estatuto de los Trabajadores no será acumulable por jornadas completas.

Se establecen 6 días laborables anuales a disfrutar exclusivamente por uno de los progenitores (en el caso de que los dos trabajen en cualquiera de las entidades o centros de AFANIAS), durante los 2 primeros años de vida del recién nacido, para ser utilizados en supuestos de necesidad debidamente justificados, como enfermedad de los menores o visitas al pediatra.

##### **11.1.4.- Permiso para la realización de tratamientos de fecundación asistida, exámenes prenatales y las técnicas de preparación al parto, así como para la asistencia a sesiones previas a la declaración de idoneidad de adopción, acogimiento, o guarda con fines de adopción. Mejora**

*del artículo 58 del XV colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.*

Todos los profesionales tendrán derecho a un permiso retribuido para la realización de tratamientos de fecundación asistida, exámenes prenatales y las técnicas de preparación al parto siempre y cuando deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Este permiso retribuido tendrá una duración máxima de dos días en el caso de la mujer y uno en el caso del hombre debiendo justificar el trabajador la asistencia de la realización de los exámenes y tratamientos a los que dicho permiso está vinculado

**11.2.- EXCEDENCIAS.** *Mejora del artículo 54 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.*

La excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad para atender al cuidado de cada hijo menor prevista en el art. 54.4 del Convenio Colectivo, se extiende a los hijos menores de 14 años y su duración se amplía a 4 años, durante los cuales el trabajador conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

La duración máxima de la excedencia para cuidado de un familiar prevista en el art. 54. 5. del Convenio Colectivo será de 4 años, los tres primeros con derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En este caso, se deberá acreditar las razones de la excedencia entregando al departamento de RRHH la prueba documental que demuestre la necesidad de cuidados de la persona, la relación de dependencia del cuidado de la persona respecto del profesional solicitante y la relación de parentesco.

Las excedencias de todo trabajador o trabajadora con discapacidad procedente de un centro especial de empleo solicitadas para incorporarse al empleo ordinario tendrán la duración prevista estatutaria o convencionalmente, con reserva durante el primer año de la excedencia, de un puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional.

**11.3.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

Se establece como criterios preferenciales para la asignación de periodo vacacional:

- El cuidado de hijos hasta 14 años (en periodo de vacación escolar, según calendario lectivo anual)
- Cuidado de familiar, hasta primer grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho o que cuenten con cualquier tipo de discapacidad;
- Convenios reguladores de relaciones paterno filiales en el que se fijen los periodos de convivencia en periodo vacacional de los menores a cargo.

En todos los casos el trabajador deberá acreditar debidamente dichas circunstancias.

Dicha preferencia se referirá exclusivamente a la elección de una quincena de vacaciones para los meses comprendidos entre julio y septiembre, salvo que el régimen de vacaciones fijado en el centro permita otras mejores condiciones.

Por acuerdo entre RLT y dirección, se podrán acordar otros criterios diferentes, respetando en todo caso el principio que inspira esta medida consistente en facilitar el disfrute de vacaciones de manera preferencial para las personas incluidas en alguna de las situaciones expresadas en el párrafo primero

#### **11.4.- PROTECCIÓN PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES.**

##### **11.4.1.- Desplazamientos por recolocación en otro centro de trabajo**

Se sufragará el quebranto económico que sufra el trabajador como consecuencia de los desplazamientos entre domicilio habitual y centro de actividad cuando los mismos deriven de un cambio motivado por decisión unilateral de la entidad, respecto al centro de trabajo para el que inicialmente fueron contratados y siempre previa justificación del perjuicio económico sufrido.

##### **11.4.2.- Movilidad funcional.**

El trabajador que por necesidades de la empleadora realice funciones de grupo profesional superior por un tiempo determinado tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a dicho grupo profesional siempre que realice todas las funciones correspondientes a dicho grupo y reúna los requisitos y titulación exigidos para dicho grupo o puesto de trabajo. Para lo demás se estará a lo regulado para la provisión de puestos de trabajo en el Convenio colectivo de aplicación.

##### **11.4.3.- Formación. Mejora del Capítulo VI del Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.**

Se facilitará el acceso a la formación de los profesionales con discapacidad, especialmente los contratados en los CEE y se elaborará anualmente un plan de formación específico para este colectivo de trabajadores, conforme a las posibilidades económicas de la empresa.

Se llevarán a cabo las adaptaciones de horario o jornada necesarias para que todos los trabajadores puedan tener acceso a la formación organizada por la empresa, llevando un control periódico de las acciones realizadas y personas trabajadoras que la han recibido

#### **11.5.- PERMISOS**

##### **11.5.1.- Permisos retribuidos. Mejora del artículo 52 del Capítulo VI del Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad**

-Matrimonio / Pareja de hecho: 16 días naturales continuados a contar desde el día siguiente al hecho causante o desde el mismo día si es laborable.

- Accidente / enfermedad grave / hospitalización / Intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario; de cualquier familiar hasta 2º grado o conviviente que requiera cuidado ó persona tutelada por el trabajador: 5 días. Según regulación establecida en E.T.

- Traslado de domicilio habitual: Hasta un máximo de 2 días laborables en caso de mudanza, siempre que se acredite la naturaleza del permiso

- Boda de hijo / hermano / progenitor / persona tutelada por el trabajador/cualquier pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 1 día laborable

**- Fallecimiento:**

-Hijo /cónyuge: 9 días naturales, incluidos los ya reconocidos en la legislación laboral y el Convenio colectivo

-Hasta primer grado de consanguinidad o afinidad y personas tuteladas por el trabajador/a: 8 días naturales

-Segundo grado, de consanguinidad o afinidad: 5 días naturales (sin desplazamientos)

- Para todos los casos previstos en este apartado se tendrá derecho a 2 días naturales adicionales si implican el desplazamiento de 150 kms desde el domicilio del trabajador

- **Consultas médicas de hijos menores de 14 años**, padres dependientes de la persona trabajadora, personas tuteladas por el trabajador, familiares a cargo dependientes o seguimiento académico hijos menores de 16 años; acompañamiento del menor enfermo que no pueda por prescripción médica acudir al centro educativo: 25 horas anuales.

**11.5.2.- Ausencias justificadas con derecho a remuneración de trabajadores con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.**

El número de días de ausencias justificadas con derecho a remuneración fijado en el artículo 96 del Convenio Colectivo se mejora, pasando de 20 a 25 días.

**11.5.3.-Permisos no retribuidos.** *Mejora del artículo 53 del Capítulo VI del Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*

**11.5.3.1.- Permiso no retribuido general**

Se amplía la duración máxima del permiso no retribuido previsto en el artículo 53 a 120 días al año, debiendo ser disfrutado ininterrumpidamente.

Se facilitará, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, este tipo de permisos para el acceso a la realización de estudios relacionados con la actividad de la Entidad

En todo caso deberán ser solicitados con una antelación de 30 días laborales

Para lo demás se estará a la regulación que establece el Convenio colectivo de aplicación

**11.5.3.2.- Otros permisos no retribuidos**

Los trabajadores podrán solicitar un único permiso no retribuido por motivos de adopción internacional, técnicas de reproducción, hospitalización prolongada primer grado y finalización estudios de grado, máster o doctorado, con una duración máxima de 4 meses.

**11.5.4.- Acompañamiento de animales domésticos en situaciones de urgencia.**

De acuerdo con la Dirección del centro se facilitará la reordenación del tiempo de trabajo hasta un máximo de 7,5 horas anuales para permitir el acompañamiento del animal conviviente que

este bajo la protección de la persona trabajadora para situaciones de urgencia. El trabajador deberá recuperar el tiempo de trabajo correspondiente a dichas ausencias.

## **11.6.- VIOLENCIA DE GENERO**

### **11.6.1.- Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores art. 37.8)**

La víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

### **11.6.2.- Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4)**

La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la víctima.

Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva

### **11.6.3.- Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo (artículo 21 LOMPIVG)**

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad posible.

#### **11.6.4.- Reordenación del tiempo de trabajo**

La víctima podrá solicitar la reordenación de su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa siempre de acuerdo con la dirección del centro y dentro de las posibilidades de organización del trabajo previstas en el centro

#### **11.6.5.- Permisos**

A la víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, no serán retribuidos, por lo que deberán ser recuperados en algún otro momento en coordinación con la Dirección del centro.

En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de la entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos de cobro.

#### **11.6.6.- Excedencia por razón de violencia de género**

La víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos. primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

#### **11.6.7.- Recolocación en otro centro o servicio**

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la víctima determinar quién es la persona que se traslada.

La empresa comunicará a la víctima las vacantes de su categoría que existen en ese momento y las que pudieran existir en un futuro, a fin de que pueda ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante, con derecho a reserva del puesto de trabajo anteriormente ocupado durante 12 meses. Durante el período de reserva del puesto de trabajo, la víctima mantendrá los planes de formación y carrera que se le vinieran aplicando.

#### **11.6.8.- Anticipos para las víctimas**

Las víctimas de violencia de género, así declaradas por sentencia judicial, podrán acceder a anticipos necesarios con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, de acuerdo con la empresa.

#### **11.6.9.- Vacaciones**

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la víctima hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones.

### **12.- COMISION DE SEGUIMIENTO**

Para la aplicación y seguimiento del presente pacto, las partes deciden crear una Comisión de seguimiento de ocho miembros, cuatro por parte de la empresa y cuatro por parte de la representación legal de los trabajadores, que se reunirán semestralmente o cuando haya alguna situación que requiera la valoración de esta Comisión.

#### **DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.**

Se establece que, con carácter general, este acuerdo no será aplicable a los profesionales de los centros de educación especial de la entidad (personal docente, personal complementario titulado y auxiliar, y personal de administración y servicios generales), a excepción de las CLAUSULAS, 6,8,11 Y 12 del presente pacto.

El personal de centros educativos disfrutará:

- 10 años de antigüedad: 1 día desde el momento de cumplir los 10 años.
- 25 años de antigüedad: 2 días a partir del momento de cumplir los 25 años

El personal docente podrá disfrutar de esos permisos siempre y cuando ello resulte compatible con la organización del curso académico, preparación y desarrollo de la actividad docente.

Con excepción del personal docente en régimen de pago delegado, todo el personal de los centros educativos, disfrutarán de un beneficio añadido en los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes, consistentes en un complemento a cargo de la entidad equivalente al 60% de la diferencia entre la prestación de incapacidad temporal y la base de cotización mensual, disfrutándose a partir del día 91 del proceso de incapacidad temporal y como máximo, hasta el día 365 de la baja. Este beneficio se aplicará a los procesos de incapacidad temporal iniciados a partir del 1 de enero de 2025 para las situaciones nuevas que se produzcan.

#### **DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA**

Las partes se comprometen a valorar en futuras actualizaciones de este pacto, la posibilidad de compensar económicamente al trabajador que alcance los 25 años de relación laboral con la Asociación/Fundación, en los términos que en su día se propongan

**DISPOSICION ADICIONAL TERCERA**

Una vez entre en vigor, este acuerdo sustituye y deja sin efecto cualquier otro acuerdo o pacto colectivo sobre las materias contenidas en el mismo, que hubiera sido concertado con anterioridad, a nivel global o con eficacia limitada a algún centro o servicio, por la Entidad o cualquiera de sus obras sociales y empresas del grupo con la representación legal de los trabajadores.

**PRESTANDO SU CONFORMIDAD A LAS ESTIPULACIONES ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE  
PACTO DE EMPRESA,**

**EN MADRID A 12 DE DE DICIEMBRE DE 2024**



**AINARA SENOSIAIN CARASUSAN**

**DIRECTORA GENERAL**

**COMISION DELEGADA NEGOCIADORA**

**REPRESENTANTES DE TRABAJADORES**

**AFANIAS**

