



III PLAN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN



CATÁLOGO DE MEDIDAS

EDICIÓN	FECHA	ALCANCE DE LAS MODIFICACIONES
X	Marzo 2021	<ul style="list-style-type: none"> ● Actualización de la introducción del presidente del Patronato. ● Mejora y ampliación de la definición ¿Cómo se solicitan las medidas? ● Actualización del coste estimado del sistema de conciliación. ● Se incluye la medida 1.10 Descanso Jornada Diaria. ● Se incluye en la medida 2.7 Horas para consultas médicas, un subapartado 2.7.1. para diferenciar la bolsa adicional para personas trabajadoras con discapacidad intelectual, mejorando la identificación de la medida y el registro de su uso. ● Se mejora la definición de la medida 2.8. Flexibilidad horaria. Colegio, incluyendo las jornadas laborales actualizadas y las horas necesarias para atender el calendario escolar. ● Se mejora la definición de la medida 2.9. Teletrabajo. Colegio, incluyendo las jornadas laborales actualizadas y las horas necesarias para atender el calendario escolar. ● Se amplía la medida 2.10 Teletrabajo incluyendo las siguientes mejoras: <ul style="list-style-type: none"> ○ Posibilidad de aumentar horas de teletrabajo en caso de situaciones excepcionales. ○ Posibilidad de realizar reuniones telemáticas en los CO y Viviendas Tuteladas. ○ Posibilidad de realizar reuniones de equipo telemáticas de forma alterna los viernes. CAT. ● Se incluye en la medida 3.1. Horas para acompañamiento a familiares un subapartado 3.1.1. para diferenciar la bolsa adicional para familiares con discapacidad intelectual mejorando la identificación de la medida y el registro de su uso. ● Se incluye la medida 3.6. Corresponsabilidad. ● Actualización de la adecuación a la legislación.
X	Abril 2021	<ul style="list-style-type: none"> ● Se mejora la definición incluyendo ejemplos que faciliten el cálculo de las bolsas de horas según la proporción de jornada. Medidas: 2.7 Horas para consultas médicas, 2.11. Horas para gestiones personales y 3.1. Horas para acompañamiento a familiares.
X	Mayo 2021	<ul style="list-style-type: none"> ● Se incluye el Servicio de Inserción Laboral (SIL) en el título del catálogo de COFOIL así cómo en los apartados de personas beneficiarias que corresponda.

X	Noviembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> Actualización de las medidas 2.8 y 2.9. Actualización de las horas necesarias para atender el calendario laboral.
XI	Febrero 2022	<ul style="list-style-type: none"> Actualización de la introducción del Presidente del Patronato. Actualización soporte de las medidas. Modificación de las medidas que no se solicitan: y que son de disfrute automático; se elimina la medida 1.1. Reducción de la jornada y la 1.6. Incapacidad Laboral. El formulario de no concesión de medidas se transforma en el formulario de solicitud de medidas efr y comunicación horas de convenio. Se actualiza el apartado ¿Cómo se solicita? de las medidas que no son de disfrute automático. Se detalla que se solicitarán por escrito. Se incluye en el apartado de observaciones de la medida 1.2. Contratos Indefinidos la excepcionalidad en caso de contrataciones susceptibles de bonificaciones. Se incluye, a continuación de cada medida, su adecuación a la legislación revisada. Se elimina el anexo específico de adecuación a la legislación. Se amplía el apartado “descripción” de la medida 2.11. Horas para gestiones personales. Se modifica la aplicación de la medida 3.1.1. Familiares o personas tuteladas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Se incluye la medida 3.1.2. Monoparentalidad. Se incluye la medida 4.2. Tutorización de nuevas personas trabajadoras.
I Raíles	Abril 2022	Actualización portada: cambio de logotipos y número de edición. Cambio estético acorde a los nuevos colores y fuentes de la Fundación Raíles; nueva enumeración de las medidas.
		Actualización de la introducción del Presidente del Patronato.
		Responsables Norma efr: Se incluye un nuevo miembro del equipo: César Jiménez (Responsable de la Dirección)
		Cambio del modelo de solicitud de medidas
		Actualización del listado de medidas de disfrute automático.
		Se incluye, si procede, en los apartados de ¿Para quién? los siguientes centros y servicios: Centro de Formación y Empleo, COFOIL Afade, Centro de Día y Viviendas de Vallecas.
		Modificación en la medida 1.7. Ayudas en el comedor. Se modifica la descripción para adecuarla a la legislación y se amplían las personas beneficiarias.
		Se elimina la medida 1.8. Pagas extraordinarias para favorecer el sistema de prorrateo de pagas.
Se actualiza el apartado de descripción y observaciones de la medida 2.1. Bolsa de días libres.		

		<p>En el apartado de observaciones de la medida 2.3. Distribución flexible de la jornada en administración se modifica el horario de atención.</p> <p>En la medida 2.6 Negociación de turnos de trabajo, se ha incluido el servicio de ocio.</p> <p>Se unifican las medidas de bolsas de horas en la 2.7.</p> <p>Se incluye el perfil de Técnico de Integración Social en la medida 2.10 Teletrabajo.</p> <p>Se elimina a administración de la medida 2.11 Jornada intensiva de verano, al tener la medida 2.3 en la que se especifica el horario de atención que tiene ya horario intensivo.</p> <p>Se incluye la medida 2.13. Jornada intensiva. Viernes</p> <p>Se incluye la medida 2.14. Flexibilidad en la asignación de vacaciones.</p> <p>Se incluye la medida 2.15 Ajuste de jornada, flexibilidad horaria en caso de circunstancias especiales.</p> <p>Se amplía la medida 3.1. Reducción de jornada, incluyendo la posibilidad de favorecer otros porcentajes no contemplados en la legislación y se incluye que se podrá solicitar para atender a personas a cargo.</p> <p>Se amplía la medida 3.4. Gratuidad en los tratamientos, especificando la posibilidad de que sean servicios.</p> <p>Se incluye la medida 3.6. Flexibilidad ausencias justificadas.</p> <p>Se elimina la medida 4.1 de Gestión de la evaluación de competencias hasta que tengamos un sistema de evaluación de competencias.</p> <p>Se modifican los siguientes apartados de la medida 5.1. Apoyo a trabajadores con discapacidad: título, beneficiarios y descripción.</p> <p>Se incluye la medida 5.3. Igualdad de oportunidades para el empleo.</p>
II Raíles	Enero 2023	<p>En la medida 1.1. "Reducción de la jornada" se incluye la observación: en los Centros de Atención Temprana y Viviendas de Vallecas se establecerá un periodo de formación al inicio de la actividad laboral, que se sumarán al cómputo anual (en el intervalo entre las 1626 y las 1720 horas. Justificación: Dar respuesta a las sugerencias que se han realizado en todos estados años.</p> <p>Actualización de adecuación a la legislación de la medida 1.6. Incapacidad temporal e inclusión de ejemplos de aplicación.</p> <p>En la medida 1.7 "Ayudas en el comedor", explicación de las mensualidades. Justificación: definición exacta de su cobro mensual teniendo en cuenta el mes de vacaciones. Aportar mayor información a las personas trabajadoras que quieran solicitar el uso de comedor.</p> <p>En la medida 2.1 "Bolsa de días libres", se elimina la observación "Para el personal que no disponía de esta medida con anterioridad, para el año 2022</p>

		<p>dispone de 8 días de bolsa, al empezar a contar la medida desde el mes de mayo. El que haya cogido ya los 3 días, de Carlos Martín ahora puede disponer de 5 días". Justificación: Sólo ha estado vigente durante el primer catálogo de fusión por haber iniciado sistemas diferentes. Una vez iniciado los nuevos calendarios laborales, se aplica por igual.</p>
		<p>En la medida 2.3 "Distribución flexible de la jornada laboral. Sede central y estructura." Se iguala con administración, así todas las áreas tienen que asegurar que el servicio está cubierto. Justificación: Medidas organizativas que aseguren un correcto funcionamiento de todas las áreas.</p>
		<p>En la medida 2.8 "Flexibilidad horaria Colegio" se revisa la redacción y se actualizan las horas para el curso 2022/2023. Justificación: generaba dudas a la hora de su aplicación.</p>
		<p>En la medida 2.9 "Teletrabajo. Colegio" se actualizan las horas para el curso 2022/2023. Justificación: actualización del dato del curso escolar.</p>
		<p>En la medida 2.10 "Teletrabajo" se incluyen como norma general las excepciones que aparecían en años anteriores. Justificación: Se ha analizado este tipo de medidas con los centros y son viables y facilitan el trabajo en ocasiones, fuera de situaciones excepcionales.</p>
		<p>Eliminar la medida 3.3 "Apoyo económico". En caso de matrimonio o unión de hecho. Justificación: Por dar cumplimiento sugerencias a lo largo de los años.</p>
		<p>Nueva medida 3.3 "Apoyo económico por nacimiento/adopción". Justificación: por dar cumplimiento a algunas sugerencias y por seguir la misión de nuestra fundación de transformación social.</p>
		<p>En la medida 3.4 "Gratuidad en los tratamientos" se revisa la redacción. y la solicitud. Justificación: Ampliar a otros servicios y la posibilidad de ser becado total o parcialmente. El proceso de solicitud cambia para facilitar la gestión a las personas responsables de los centros y servicios.</p>
		<p>En la medida 3.5 "Corresponsabilidad" se incluye a Servicios Generales. Justificación: En la revisión nos hemos dado cuenta que sí les aplica esta medida, pero que se nos había pasado.</p>
		<p>Nueva medida 4.2 "Mejora de la competencia profesional". Justificación: da respuesta a una sugerencia. Justificación: dar respuesta a una sugerencia y asegurar un proceso en el que se tienen en cuenta las necesidades de los equipos y se planifica una formación.</p>
	Marzo 2023	<p>Se incluye en la medida 2.7 Bolsa de horas observación sobre las horas contempladas en el convenio. Justificación: dar respuesta a una sugerencia por parte del comité de empresa.</p>
		<p>Se incluye en la medida 5.2. Elección turno de vacaciones, apartado de observaciones explicando la finalidad de la medida. Justificación: favorecer una mayor comprensión sobre el objetivo de la medida.</p>

III Raíles	Septiembre - Diciembre 2023	Actualización de la introducción, índice y apartado de modificaciones del catálogo.
		Se introduce una nueva medida: 1.10 Seguros de Salud.
		2.1. Bolsa de días libres: se incorpora en observaciones los días disponibles para el Centro de Formación y Empleo.
		Se actualiza el apartado de adecuación a la legislación con la redacción del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores/as publicado en junio de 2023 de las siguientes medidas: 2.3, 2.4, 2.5, 2.8, 2.9, 2.10 y 2.12.
		Se modifica el título de la 2.6 de "Negociación de turnos de trabajo" a "Cambios de turnos de trabajo"
		Se modifican las horas disponibles en la medida 2.7. Bolsa de Horas para adecuarlo a los nuevos permisos publicados en el ET de 29 de junio de 2023.
		2.8 Flexibilidad Horaria. Colegio. Se actualizan las horas necesarias para atender el calendario escolar.
		2.9 Teletrabajo. Colegio. Se actualizan las horas necesarias para atender el calendario escolar.
		Se elimina del apartado personas beneficiarias de la medida 2.11. Jornada intensiva verano, a los trabajadores/as del Centro de Formación y Empleo por disponer de una medida propia.
		2.13. Jornada intensiva en verano. CFE. Se introduce esta nueva medida con las particularidades propias del servicio.
		3.1. Reducción de jornada por cuidado de menores. Actualización del apartado de adecuación a la legislación.
		3.6. Flexibilidad ausencias justificadas. Se elimina la equiparación de permiso por hospitalización, enfermedad o intervención quirúrgica que precise de reposo entre familiares de primer y segundo grado ya que el nuevo ET ya contempla esta mejora.

Índice

- Introducción 8
- Responsables Norma efr 9
- ¿Cómo se solicitan las medidas? 10

Medidas de conciliación

1. Calidad en el empleo 12
 2. Flexibilidad temporal y espacial 31
 3. Apoyo a la familia 73
 4. Desarrollo personal y profesional 86
 5. Igualdad de oportunidades 90
- Comunicación canal Masfamilia 95

INTRODUCCIÓN

En el año 2013 se inició el desarrollo del Plan de Personas para los profesionales de Fundación ADEMO. Entre las acciones de mejora propuestas estaba el desarrollo de la conciliación de la vida profesional y familiar.

En el año 2015 se crea el Plan de Responsabilidad Social y Familiar en Fundación CARLOS MARTÍN para favorecer la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de las personas trabajadoras de la Entidad.

En abril de 2022 se ha constituido Fundación Raíles, con la fusión de dichas Entidades. En ese mismo año se aprobó el primer catálogo de la nueva Entidad, que buscaba la unificación de todas las medidas, aplicando las mejores medidas de cada una de las Entidades.

En este año 2024 se presenta el tercer catálogo de medidas de conciliación de la vida profesional y familiar en Fundación Raíles. Se mantiene la estructura en cinco grandes apartados: calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades. Con él queremos abarcar el mayor número posible de necesidades de conciliación que actualmente tienen los profesionales en base a su situación vital, personal y familiar.

En el Real Decreto-ley 5/2023 de 28 de junio se actualizó el Estatuto de los Trabajadores. Estas mejoras de conciliación y permisos laborales a nivel estatal modifican sustancialmente algunos permisos de nuestro convenio y en consecuencia han supuesto modificaciones en el catálogo.

La nueva medida es la 2.10. “Seguros de Salud”. Y, como se comenta en el párrafo anterior, tras las mejoras de conciliación incluidas en la nueva legislación, se han actualizado las siguientes medidas: 2.7 “Bolsa de horas”, 2,15 “Ajuste de la jornada y de flexibilidad horaria en caso de circunstancias especiales” y la 3.6 Flexibilidad en las ausencias justificadas.

Estamos seguros de que la apuesta que hace Fundación Raíles por mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras, y más concretamente en el ámbito de la conciliación, contribuirán a acercarnos a la Visión de nuestra organización, y movilizar a las personas de la organización hacia la consecución de nuestra Misión.



Carlos Klett Reig

Presidente Patronato

Fundación Raíles

RESPONSABLES NORMA efr

El Patronato de la Fundación Raíles, ha designado como Responsables de la Dirección en materia de conciliación (efr) a **Cristina García González y a César Jiménez de Diego** y como Responsable efr de la Fundación a **Raquel Ortega Sanz**, cuyas funciones serán:



Responsables de la Dirección

Cristina García



César Jiménez

¿De qué se encargan?

- Seguimiento de la marcha del modelo.
- Asumir los resultados de las auditorías y de la autoevaluación.
- Poner los medios económicos y humanos necesarios para la implantación del modelo.
- Comunicación continua a toda la organización del modelo.
- Contacto: cristina.garcia@fundacionademo.com / cesarjimenez@fundacioncarlosmartin.com



Responsable efr

Raquel Ortega

¿De qué se encargan?

- Canalizar las comunicaciones internas/externas de la organización (directrices, objetivos, sugerencias, quejas, etc).
- Actuar como responsable del modelo **efr**.
- Vínculo entre la dirección y los/as empleados/as.
- Responsable del buen funcionamiento del modelo.
- Contacto: conciliacion@fundacionademo.com

¿CÓMO SE SOLICITAN LAS MEDIDAS?

Las medidas, enumeradas a continuación, no requieren solicitud por parte de la persona trabajadora, ya que se benefician automáticamente de ellas por el mero hecho de trabajar en la Fundación Raíles.

- 1.2. Contratos indefinidos.
- 1.3. Descansos durante la jornada laboral en las viviendas tuteladas.
- 1.4. Gestión eficiente de las reuniones internas.
- 1.8. Abono de nóminas.
- 1.9. Descanso jornada diaria.
- 4.1. Tutorización para nuevas personas trabajadoras.
- 5.1. Apoyo a trabajadores/as con discapacidad intelectual.

El resto de medidas requiere solicitud por escrito a través del formulario “Solicitud medidas” a la persona responsable del centro o servicio.

Este registro se puede rellenar a través de la plantilla de Hoja de Cálculo de Drive “Solicitud medidas” o en los centros que no hay drive, estará en el repositorio de +Integra de cada trabajador.

Siempre se respetarán las necesidades organizativas de los centros o servicios y se garantizará en todos los casos el cumplimiento de la normativa de los contratos de gestión con la Comunidad de Madrid.

En el caso de que una medida no pueda ser concedida, es necesario enviar una copia del formulario “solicitud de medidas efr” a la Responsable efr.

Tanto el Catálogo como los acuerdos adoptados de aplicación de medidas tienen vigencia anual, deberán ser revisados y negociados cada año.

Cada año, el catálogo se revisa y se evalúa el uso de las medidas a través de los datos que se recogen en cada uno de los centros y servicios; se revisan todas las sugerencias de nuevas medidas y propuestas de mejora de las ya existentes enviadas por las personas trabajadoras; se actualiza en base a la adecuación a la legislación (convenio, estatuto de los trabajadores y trabajadoras...) y a las necesidades económicas o de funcionamiento de Fundación Raíles.

También podrá ser modificado para poder dar cumplimiento a los contratos de gestión con la Comunidad de Madrid u otras directrices de las diferentes administraciones del estado (Sanidad, Trabajo, etc.) y/o por necesidades económicas o de funcionamiento de Fundación Raíles.

Comunicación de las medidas a la plantilla de la Fundación

- ⇒ Reuniones informativas anuales con las personas responsables de **efr** en cada centro o servicio.
- ⇒ El catálogo de medidas estará accesible para todas las personas trabajadoras de la Fundación Raíles en el drive corporativo, en la UC 156 CATÁLOGOS MEDIDAS del Drive, en el +Integra y en Carpeta de red. A las personas que no tengan acceso, se les enviará por correo electrónico o en papel.
- ⇒ Anualmente se actualizará el catálogo en la nube y en +Integra.
- ⇒ Se pone a disposición de toda la plantilla de la Fundación Raíles un correo electrónico para comunicarse directamente con la responsable **efr**, Raquel Ortega, y solicitar información, resolver dudas, gestionar quejas, recoger sugerencias, etc. (Ver página número 8).



1. Calidad en el empleo

Se incluyen en este apartado aquellas medidas de conciliación que ponen el foco en las condiciones laborales para generar un empleo de calidad.

1.1. Reducción de la jornada anual

¿Qué?

Descripción

Reducción de la jornada anual a 1626 horas a aquellos trabajadores y trabajadoras que pertenecen al XV convenio general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Esta medida se aplica automáticamente en todos los centros de trabajo donde conviven trabajadores y trabajadoras del actual XV Convenio (1720 horas anuales) y el antiguo Convenio Provincial (1626 horas anuales).

Observaciones

- En el cómputo de las 1626 horas no se incluyen las horas de formación para los trabajadores y trabajadoras del XV Convenio (en concreto, en los Centros de Atención Temprana y Viviendas de Vallecas se establecerá un periodo de formación al inicio de la actividad laboral, que se sumarán al cómputo anual (en el intervalo entre las 1626 y las 1720 horas). Para su inclusión será necesario el acuerdo previo con el responsable en base a las necesidades y disponibilidad de cada centro o servicio.
- Esta medida sigue teniendo la finalidad de reducir una situación discriminatoria entre los trabajadores y trabajadoras de diferentes convenios, así como facilitar la conciliación de la vida laboral y la personal o familiar.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.
- COFOIL.
- Centro de Formación y Empleo.
- Centros de Día.
- Sede central y estructura.
- Servicios Generales del Colegio.
- Servicio de Ocio.
- Viviendas Vallecas.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará anualmente por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022. Modificación en enero del 2023.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art. 92. El trabajador/a de los centros y empresas de carácter asistencial tendrán una jornada laboral máxima anual de 1720 horas de tiempo de trabajo efectivo. [...].

1.2. Contratos indefinidos

¿Qué?

Descripción

Aplicación de la modalidad de contrato indefinido a todas las personas trabajadoras que se incorporen a la plantilla de la Fundación Raíles.

Observaciones

- Esta medida tiene la finalidad de facilitar el equilibrio entre la vida personal y laboral a través de la estabilidad en el puesto de trabajo, ofreciendo seguridad laboral para posibilitar la toma de decisiones personales.
- No aplica a las contrataciones por sustitución y contrataciones para proyectos de duración determinada.
- No aplica a las contrataciones susceptibles de bonificaciones.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.
- COFOIL.
- Centro de Formación y Empleo.
- Centros de Día.
- Personal docente, complementario titulado y auxiliar del Colegio.
- Sede central y estructura.
- Servicios Generales del Colegio.
- Servicio de Ocio.
- Viviendas.

¿Cómo se solicita?

No es necesario que los/as trabajadores/as soliciten esta medida, es de disfrute automático, quedando formalizado en el contrato de trabajo.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Capítulo II. Contrataciones. En este capítulo se contemplan las diferentes modalidades de contratación además del contrato indefinido.

Estatuto de los Trabajadores:

Art.15. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

1.3. Descanso durante la jornada

¿Qué?

Descripción

Posibilidad de disfrutar de descansos, en habitación habilitada a tal efecto, dentro de la jornada laboral durante las horas nocturnas.

Observaciones

Esta medida se aplicará siempre que lo permitan las condiciones laborales del servicio.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Viviendas Arganda.

¿Cómo se solicita?

Es una medida de la que se benefician todos los/as trabajadores/as por el mero hecho de trabajar en las viviendas de Arganda. No requiere solicitud.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art. 48. [...] Computarán como tiempo de trabajo efectivo aquellos descansos dentro de la jornada que se encuentren previamente considerados con ese carácter por cada empresa o bien regulados en este Convenio Colectivo.

1.4. Gestión eficiente de las reuniones

¿Qué?

Descripción

Todas las reuniones formales en la Fundación Raíles deben estar temporalizadas, contar con orden del día, que incluya: fecha, hora de inicio, hora de finalización y realizar acta o memorándum de la misma.

Observaciones

Con esta medida se facilita la asistencia de los trabajadores/as y se favorece una gestión eficiente del tiempo.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.
- COFOIL.
- Centro de Formación y Empleo.
- Centros de Día.
- Personal docente, complementario titulado y auxiliar del Colegio.
- Sede central y estructura.
- Servicios Generales del Colegio.
- Servicio de Ocio.
- Viviendas.

¿Cómo se solicita?

No requiere solicitud.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Legislación: No se contempla.

1.5. Transporte

¿Qué?

Descripción

Cuando el trabajador o la trabajadora deba utilizar vehículo propio por necesidades de la empresa, percibirá 0,26 euros por kilómetro recorrido.

Observaciones

- Esta medida se encuentra por encima de lo establecido del XIV Convenio en el que se establece que la retribución sea de 0.19 euros por kilómetro recorrido.
- El abono deberá quedar reflejado en el informe de liquidación de gastos de transporte, con la firma del profesional y del responsable del centro o servicio.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.
- COFOIL.
- Centro de Formación y Empleo.
- Centros de Día.
- Personal docente, complementario titulado y auxiliar del Colegio.
- Sede central y estructura.
- Servicios Generales del Colegio.
- Servicio de Ocio.
- Viviendas.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art. 45. Punto 3. Cuando por necesidades de la empresa el trabajador o trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, la cantidad de 0.19€ por kilómetro recorrido.

1.6. Incapacidad temporal

¿Qué?

Descripción

Si la primera baja del trabajador/a en el año natural es inferior a tres días, en la segunda baja, éste/a cobrará el 100% de la retribución mensual ordinaria hasta completar los tres días como complemento a cargo de la empresa.

Observaciones

Los días que corren a cargo de la empresa podrán ser en varias bajas hasta completar dicho número.

Ejemplos:

- **Primera baja:** 1 día de duración.
- **Segunda baja:** 1 día de duración o más.
- **Aplicación:** La Fundación abonará en la nómina el 100% de los dos primeros días de la segunda baja.

- **Primera baja:** 2 días de duración.
- **Segunda baja:** 1 día de duración o más.
- **Aplicación:** La Fundación abonará en la nómina el 100% del primer día de la segunda baja.

- **Primera baja:** 1 día de duración.
- **Segunda baja:** 1 día de duración.
- **Aplicación:** La Fundación abonará en la nómina el 100% del día de la segunda baja. En este caso, si hubiera una tercera baja.
- **Tercera baja:** 1 día de duración o más.
- **Aplicación:** La Fundación abonará en la nómina el 100% del primer día de la tercera baja.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.

- COFOIL.
- Centro de Formación y Empleo.
- Centros de Día.
- Sede central y estructura.
- Colegio excepto personal de pago delegado.
- Servicio de Ocio.
- Viviendas.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio. El responsable del centro o servicio informará al responsable de administración y finanzas.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Ley General de la Seguridad Social:

Artículo 173. Nacimiento y duración del derecho al subsidio.

1. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

En caso de enfermedad común o de accidente no laboral, **el subsidio se abonará a partir del cuarto día de baja en el trabajo**, si bien desde el día cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive, el subsidio estará a cargo del empresario.

2. El subsidio se abonará mientras el beneficiario se encuentre en situación de incapacidad temporal, conforme a lo establecido en el artículo 169.

3. Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador no tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal.

<https://www.seg-social.es/>

En los supuestos de enfermedad común o de accidente no laboral, el abono del subsidio entre los días 4 a 15 de baja en el trabajo, ambos inclusive, se atribuye al empresario. A partir del día 16 de baja, la responsabilidad del abono incumbe al INSS, ISM o a la Mutua,

en su caso, aun cuando la materialidad del pago se continúe llevando a cabo en concepto de pago delegado por el mismo empresario.

Convenio:

Art. 75. Incapacidad temporal Punto 3. [...]En la segunda baja que tuviera el trabajador/a en el mismo año natural, durante los tres primeros días percibirá el 60% de la retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa;[...].

A partir de la tercera baja en el mismo año natural no se abonará complemento alguno por parte de la empresa siendo aplicable la legislación común de la LGSS.

1.7. Ayudas en el comedor

¿Qué?

Descripción

- Todas las personas trabajadoras adscritas a un centro que disponga servicio de comedor y que no tengan entre sus funciones la prestación de apoyos en dicho servicio, podrán solicitar la gratuidad.
- El personal al que se encomiende la asistencia y vigilancia de las personas usuarias con discapacidad durante el período de las comidas y descansos correspondientes, por encontrarse entre sus funciones y horario de trabajo, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor de manera gratuita.

Observaciones

- Requiere estar todo el tiempo de comida y el tiempo de descanso de las personas usuarias en labor de vigilancia.
- Requiere solicitud previa al responsable y compromiso de continuidad de utilización del servicio de comedor por curso o por año, teniendo la posibilidad de anular en función de circunstancias personales excepcionales.
- En el caso del personal de pago delegado el mantenimiento de esta medida dependerá de la aceptación, en su caso, de la autoridad educativa competente.
- El personal de Formación y Empleo puede beneficiarse del comedor de Rafael Alberti.
- El sistema de aviso y los horarios dependerá de cada servicio.
- Para el personal que no se beneficia de esta medida podrán solicitar el uso del servicio de comedor abonando el 50% de la cuota del menú. En este caso, se cobrarán 11 de los 12 meses del año en todos los servicios, salvo en el centro educativo, que se cobrarán 10 de las 12 mensualidades.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los centros o servicios que dispongan de accesibilidad al servicio de comedor. Se amplía a las personas trabajadoras del Centro de Formación y Empleo y al Centro de Atención Temprana de Moratalaz.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022. Modificada en enero de 2023.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Artículo 42. Vigilancias. Alimentación y alojamiento.

1. El personal que de mutuo acuerdo con la empresa utilice los servicios de alimentación y alojamiento, abonará, como máximo, el 50 % de los honorarios establecidos para las personas usuarias.

2. El trabajador o trabajadora a quien se encomiende y que acepte voluntariamente la vigilancia durante el período de las comidas y descansos correspondientes, no formando parte de las funciones propias derivadas de su contrato de trabajo o de su horario habitual, tendrá derecho a disfrutar gratuitamente los servicios de alimentación. El tiempo invertido en dicha actividad de vigilancia no se computará como tiempo de trabajo.

3. El personal al que se encomiende la asistencia y vigilancia de las personas usuarias con discapacidad durante el período de las comidas y descansos correspondientes, por encontrarse entre sus funciones y horario de trabajo, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor, abonando el 50 % de los honorarios establecidos para las personas usuarias.

1.8. Abono de nóminas

¿Qué?

Descripción

La orden bancaria para el abono de la nómina se ejecutará al menos dos días laborables antes de que finalice el mes para favorecer que los/as trabajadores/as que no tengan el mismo banco, cobren el primer día hábil del mes.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.
- COFOIL.
- Centro de Formación y Empleo.
- Centros de Día.
- Sede central y estructura.
- Colegio excepto personal de pago delegado.
- Servicios Generales del Colegio.
- Servicio de Ocio.
- Viviendas.

¿Cómo se solicita?

No requiere solicitud previa.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art. 29. Retribuciones. Punto 3. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

1.9. Descanso jornada diaria

¿Qué?

Descripción

Para jornadas diarias de cinco o más horas, se establece un descanso de quince minutos retribuido y no recuperable.

Observaciones

El horario de los descansos será establecido por la dirección o persona responsable de cada centro o servicio.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.
- COFOIL.
- Centro de Formación y Empleo.
- Centros de Día.
- Sede central y estructura.
- Personal docente, complementario titulado y auxiliar del Colegio.
- Servicios Generales del Colegio.
- Servicio de Ocio.
- Viviendas.

¿Cómo se solicita?

No requiere solicitud previa

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art. 48. [...] Computarán como tiempo de trabajo efectivo aquellos descansos dentro de la jornada que se encuentren previamente considerados con ese carácter por cada empresa o bien regulados en este Convenio Colectivo.

Estatuto de los trabajadores/as:

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

1.10. Seguros de salud

¿Qué?

Descripción

Se pone a disposición de las personas trabajadoras un Seguro de Salud ofertado por Caixabank y Adeslas. Todas las personas trabajadoras podrán ser beneficiarias de dicha póliza hasta diciembre de 2026, abonando el precio pactado entre la Fundación y Caixabank/Adeslas.

Una vez vencido ese plazo de diciembre de 2026, las personas podrán desistir del contrato suscrito, o bien acogerse como particulares a las condiciones que en su momento disponga Caixabank/Adeslas.

Observaciones

- El seguro realiza un primer análisis y decide, según sus criterios si la persona trabajadora puede ser beneficiaria de dicho seguro (Fundación Raíles es ajeno a todo el proceso).
- Es un seguro revisable y renovable anualmente. Dos meses antes de la renovación se revisará el precio del seguro.
- El pago del seguro se incluye en la nómina.
- Las personas trabajadoras pueden incorporarse al seguro en cualquier momento, con la revisión y posible renovación o no a finales de año.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de todos los centros y/o servicios.

¿Cómo se solicita?

Se solicita directamente al Departamento de Recursos Humanos.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Desde Enero de 2024, hasta Diciembre de 2026.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Es un contrato privado sin legislación de referencia.



2. Flexibilidad temporal y espacial

Aquellas medidas que favorecen la distribución y organización del tiempo de trabajo de forma "no lineal".

2.1. Bolsa de días libres.

¿Qué?

Descripción

Bolsa de doce días laborables al año. Estos días se disfrutarán preferentemente en los periodos de menor actividad del centro o servicio. (Al menos diez días se deberán disfrutar en los periodos de navidades, semana santa, verano, y puentes).

Observaciones

- Esta medida tiene como objetivo dotar de más días al personal para el disfrute de mayor tiempo libre, aumentando así su tiempo de descanso y calidad de vida.
- La bolsa de días será proporcional al tiempo de trabajo anual. Ejemplo: una persona que trabaje todo el año, los doce meses del año, disfrutará de la bolsa completa, doce días, sin embargo, un trabajador que regrese de una excedencia o cualquier otra situación que le haya impedido trabajar (salvo bajas por maternidad/paternidad) y, en total, haya trabajado ocho meses en el año, le corresponden ocho días.

12 meses ----- 12 días X= 8 días.

8 meses-----X días

- Estos días se pueden disfrutar sin perjuicio de tener que realizar el cómputo anual de horas que corresponda en cada centro o servicio.
- La reducción proporcional de días en función del tiempo trabajado nunca podrá menoscabar los derechos laborales de los profesionales amparados por los convenios que sean de aplicación.
- El periodo de disfrute de esta bolsa de días es, cada año, exclusivamente, desde el 1 enero hasta el 31 de diciembre.
- En el Centro Día Puerto del Milagro y el personal de mantenimiento e infraestructura, por la necesidad de flexibilizar la jornada semanal para poder prestar los apoyos necesarios a las personas usuarias del servicio, se establecen

hasta 6 días de bolsa a fijar en el calendario laboral y los otros 6 días estarán supeditados a las horas que se realicen para prestar apoyos fuera del horario laboral. En el caso de las Viviendas de Vallecas serán 8 días de bolsa.

- En el Centro de Formación y Empleo, por la necesidad de flexibilizar la jornada semanal para poder prestar los apoyos necesarios a las personas usuarias del servicio, se establecen hasta 9 días de bolsa a fijar en el calendario laboral y los otros 3 días estarán supeditados a las horas que se realicen para prestar apoyos fuera del horario laboral.
- En el caso de los Centros de Atención Temprana, por el diseño de su calendario laboral y según acuerdo marco, los centros cerrarán cinco días en Navidad y tres días previos al Jueves y Viernes Santo, si la trabajadora quiere hacer uso de la bolsa de días, deberá coger la mitad de los días laborables de julio (once o doce días según el año). El personal se organizará durante las quincenas para garantizar el correcto funcionamiento del centro.
- Las personas trabajadoras que están en dos centros o servicios, tienen que llegar a un acuerdo con las direcciones de los dos centros o servicios.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.
- COFOIL.
- Centro de Formación y Empleo.
- Centros de Día.
- Sede central y estructura.
- Servicio de Ocio.
- Viviendas.

¿Cómo se solicita?

- Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio.
- Preferiblemente, hay que solicitarlos y llegar a un acuerdo de forma previa a la firma del calendario laboral, para poder incluir la compensación de las horas en el calendario anual de la persona trabajadora.
- Podrá también solicitarse cuando el trabajador lo necesite y disfrutarse previa autorización y acuerdo de compensación de las horas solicitadas.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art. 51. Punto 1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 25 días laborables laborables de vacaciones anuales retribuidas, fraccionables en dos períodos no inferiores a catorce días.

2.2. Flexibilidad de los días de vacaciones

¿Qué?

Descripción

Esta medida permite a las personas trabajadoras flexibilizar tres días de vacaciones para cogerlos a lo largo del año y no tener que añadirlos, tal y como marca el convenio, a períodos no inferiores a catorce días.

El artículo 51 del XV Convenio establece veinticinco días laborables de vacaciones anuales retribuidas, fraccionables en dos períodos no inferiores a catorce días.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.
- COFOIL.
- Centro Formación y Empleo.
- Centros de Día.
- Sede central y estructura.
- Servicios Generales del Colegio.
- Servicio de Ocio.
- Viviendas.

¿Cómo se solicita?

La persona trabajadora que quiera solicitar esta medida, lo deberá poner en conocimiento del responsable del centro en el momento de la elaboración del calendario laboral anual, ya que estos días corresponden a días de vacaciones.

Requiere acuerdo previo entre la persona trabajadora y el responsable del centro. Los acuerdos son revisables anualmente.

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art. 51. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 25 días laborables laborables de vacaciones anuales retribuidas. [...] De fraccionarse, las vacaciones en dos períodos, ninguno de ellos podrá ser menor de 14 días naturales continuados.

2.3. Distribución flexible de la jornada laboral. Sede central y estructura.

¿Qué?

Descripción

Flexibilidad del 100% en la distribución de la jornada anual, posibilitando una distribución de los días y horas de la jornada laboral de acuerdo con las necesidades del trabajador/a.

Observaciones

En el área financiera, la distribución de horas garantizará que el servicio esté abierto durante todos los días laborables del año, con presencia física de 7:30 horas a 15:00 horas.

El resto de áreas de estructura deberá garantizar que el servicio esté cubierto de manera adecuada.

Anualmente, la dirección de la empresa, junto a las personas responsables de Centro, establecerá el margen horario en el que se puede ejercer ese derecho a la flexibilidad de entrada y salida.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Sede central y estructura.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art. 49. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual antes de finalizar el año para cada empresa o centro de trabajo.

Art. 10. La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes [...].

Estatuto:

Art. 34.8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que

así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»

2.4. Flexibilidad en los horarios de entrada y salida

¿Qué?

Descripción

Flexibilidad para establecer los horarios de entrada y salida de los turnos de trabajo en los tiempos de atención indirecta.

Observaciones

En todos los casos se garantizará la atención directa a los usuarios que establece el horario de cada centro.

- Esta medida no exime al trabajador/a del cumplimiento de la jornada laboral anual.
- En todos los casos, se garantizará el cumplimiento del contrato de gestión con la Comunidad de Madrid.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- COFOIL.
- Centros de Día.
- Centro de Formación y Empleo.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art. 10. La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes [...].

Estatuto:

Art. 34.8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la

jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»

2.5. Distribución flexible de la jornada laboral

¿Qué?

Descripción

Flexibilidad en la distribución del total de horas de la jornada anual.

Observaciones

- La distribución de la jornada deseada deberá ponerse en conocimiento de la persona responsable del servicio en el periodo en el que se realiza la elaboración del calendario anual del centro.
- La distribución de horas debe encontrarse dentro del intervalo de 8:00 de la mañana a 20:00 horas.
- Esta medida está supeditada a la organización interna y al calendario de tratamientos del centro. Requiere acuerdo previo entre la persona trabajadora y la responsable del centro. En todos los casos, se garantizará el cumplimiento del contrato de gestión con la Comunidad de Madrid.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art.49. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual antes de finalizar el año para cada empresa o centro de trabajo.

Art. 10. La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes [...].

Estatuto:

Art. 34.8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona

trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»

2.6. Cambios de turno

¿Qué?

Descripción

Previo aviso y de acuerdo con los compañeros y compañeras, cualquier trabajador/a puede solicitar un cambio en el turno de trabajo por motivos personales o familiares.

Observaciones

En todos los casos se garantizará el cumplimiento del contrato de gestión con la Comunidad de Madrid.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Viviendas.
- Ocio.

¿Cómo se solicita?

Alcanzando el consenso previo de los/as trabajadores/as, se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio. Se deberá informar por escrito del acuerdo alcanzado.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art.49. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual antes de finalizar el año para cada empresa o centro de trabajo.

Art. 10. La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes [...].

2.7. Bolsa de horas

¿Qué?

- Las personas trabajadoras dispondrán de una bolsa de horas retribuidas y no recuperables de hasta 15 horas, pudiéndose utilizar para acudir a consultas médicas, acompañamiento a familiares o para gestiones personales cuando así lo necesiten.
- La bolsa de horas no tiene la finalidad de reducir la jornada laboral.

Esta bolsa incluye:

2.7.1. Horas para consultas médicas

- Bolsa de horas, retribuidas y no recuperables para acudir a consultas médicas dentro de la jornada de trabajo.
- Los/as trabajadores/as con discapacidad dispondrán de **diez horas adicionales**.

2.7.2. Horas para gestiones personales

- Bolsa de horas, retribuidas y no recuperables para acudir a realizar gestiones personales, dentro de la jornada de trabajo. Se entiende por gestión personal aquellas actividades de importancia que en algunos casos no se puedan realizar fuera del horario laboral: notario, taller mecánico, asistencia al domicilio de técnicos de electrodomésticos o peritos de seguros, etc. No tienen la finalidad de reducir la jornada laboral.

2.7.3. Horas para acompañamiento a familiares

- Bolsa de horas para acompañar a consultas médicas a familiares de primer grado (cónyuge, padre, madre, padres de tu cónyuge, hijos/as).

2.7.3.1. Familiares o personas tuteladas con discapacidad intelectual o del desarrollo

- Una vez agotada la bolsa de horas fijadas en el punto 2.7, se podrán solicitar hasta **diez horas anuales adicionales a la bolsa de horas (medida 2.7)** para acompañar a consultas médicas familiares o personas tuteladas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

- En la primera solicitud es necesario acreditar la condición de familiar o persona tutelada con discapacidad familiar o del desarrollo.

2.7.3.2. Monoparentalidad

- Una vez agotada la bolsa de horas fijadas en el punto 2.7, se podrán solicitar hasta **diez horas anuales adicionales** para acompañar a consultas médicas a hijos/as menores de 18 años.
- En la primera solicitud es necesario acreditar la condición de familia monoparental.

Observaciones

- Esta bolsa viene a complementar el permiso retribuido de veinte horas anuales contempladas en el XV Convenio en su artículo 52.h. La bolsa de horas contemplada en el convenio (20 horas) no es proporcional al porcentaje de jornada de cada trabajador/a.
- Esta bolsa viene a complementar el permiso retribuido de horas anuales equivalentes a 4 jornadas de trabajo contempladas en el ET en su artículo 37.9. La bolsa contemplada en el ET sí es proporcional al porcentaje de jornada de cada trabajador/a.
- Las medidas 3.1, 3.1.1. y 3.1.2, que pertenecen al bloque 3. *“Apoyo a la familia”*, se presentan en esta medida del bloque 2. *“Flexibilidad temporal y espacial”* para facilitar la comprensión del uso de la bolsa de horas.
- No se podrán juntar las horas para coger días completos.
- Las bolsas de horas de los supuestos de conciliación son proporcionales al tiempo de trabajo anual y al porcentaje de jornada de cada trabajador/a. Se computarán como horas el tiempo de consulta y el imprescindible para los traslados. El cálculo de horas se realizará sobre el total de la suma de bolsas.

→ Ejemplo de cálculo:

Jornada laboral del 100% \implies 15 horas de bolsa

Jornada laboral del 80% \implies 12 horas de bolsa

→ Ejemplo de cálculo:

Jornada laboral del 100% \implies 15 horas de bolsa (25 en el caso de personas trabajadoras con discapacidad intelectual).

Jornada laboral del 20% \implies 5 horas de bolsa (15 en el caso de personas trabajadoras con discapacidad intelectual).

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.
- COFOIL.
- Centro de Formación y Empleo.
- Centros de día.
- Sede central y estructura.
- Servicios Generales del Colegio.
- Servicio de Ocio.
- Personal docente, complementario titulado y auxiliar del Colegio.
- Viviendas Vallecas.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio.

Las personas responsables de cada centro podrán solicitar un justificante.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art. 52 Punto h. Los/as trabajadores/as dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador/a como de hijos/as menores de 14 años, hijos/as con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos/as menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores/as que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

Estatuto de los trabajadores/as

Art. 37. Punto 9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

2.8. Flexibilidad horaria. Colegio

¿Qué?

Descripción

Posibilidad de flexibilizar el 50% de la diferencia en horas existente entre la jornada anual del convenio y el número de horas necesarias para atender el calendario escolar.

Observaciones

- Para el curso 2023/2024 las horas necesarias para atender el calendario escolar son 1188 horas para el personal docente y para el personal complementario.
- Se respetará la normativa del concierto escolar (horario, calendario, ratios, etc.).
- Para el curso 2022-2023 , la jornada anual del personal docente son 1250 horas, la del personal complementario es de 1545 horas.
- La jornada laboral será la que establezca el convenio colectivo vigente.
- Las horas necesarias para atender el calendario escolar se actualizará por curso.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Personal docente, complementario titulado y auxiliar del Colegio.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio. Los acuerdos son revisables por curso.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art. 10. La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes [...].

Estatuto:

Art. 34.8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis. Las discrepancias

surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»

2.9. Teletrabajo. Colegio

¿Qué?

Descripción

Facilitar la posibilidad de trabajar desde un lugar distinto al del centro de trabajo para la realización de informes, preparación de clases, etc., realizando horas no presenciales. Estas horas no podrán superar el 50% de la diferencia en horas, existente, entre la jornada anual del convenio y el número de horas necesarias para atender el calendario escolar de nuestro colegio.

Observaciones

- El calendario escolar se calcula sumando las horas de los días lectivos desde el 1 de septiembre al 30 de junio, con el siguiente cálculo para el curso 2022-2023 . Para el curso escolar 2022-2023 son 1174 horas para el personal docente y 1190 horas para el personal complementario .
- Las horas de teletrabajo se utilizarán fuera de la jornada lectiva.
- Se respetará la normativa del concierto escolar (horario, calendario, ratios, etc.).
- Para el curso 2023/2024 las horas necesarias para atender el calendario escolar son 1188 horas para el personal docente y para el personal complementario.
- Para el curso 2022-2023 , la jornada anual del personal docente son 1250 horas, la del personal complementario es de 1545 horas
- La jornada laboral será la que establezca el convenio colectivo vigente.
- Las horas necesarias para atender el calendario escolar se actualizará por curso.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Personal docente y complementario titulado del Colegio.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio. Los acuerdos son revisables por curso.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Legislación:

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación la presente Ley serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Nota: Si el porcentaje de trabajo a distancia es inferior al inferior al 30 % de la jornada no será de aplicación la Ley de Trabajo a Distancia.

Estatuto:

Art. 34.8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad

y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo

Artículo 9 Fórmulas de trabajo flexible

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. La duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable.
2. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de acogerse a fórmulas de trabajo flexible a que hace referencia el apartado 1 en un plazo razonable de tiempo, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas.

2.10. Teletrabajo

¿Qué?

Descripción

Facilitar la posibilidad de trabajar o formarse desde un lugar distinto al del centro de trabajo para la realización de informes, proyectos, memorias, registros, formación, reuniones, etc., realizando horas no presenciales.

Observaciones

- Como norma general, las siguientes situaciones se pactarán con la dirección del centro o servicio de mutuo acuerdo.
- Esta medida aplica a personal titulado, coordinadores/as, TIS y administrativos/as.
- Se podrá utilizar un máximo del 30% del tiempo de atención indirecta.
- Si existe dificultad para calcular la atención indirecta, estas horas no podrán superar el 6% de la jornada anual.
- Cada centro podrá fijar un máximo de horas que podrá teletrabajar cada trabajador/a por día.
- No se podrán juntar horas para coger días completos de teletrabajo.
- Estas horas se realizarán respetando el horario de atención directa a los usuarios/as de cada centro y siempre que los medios y la infraestructura del centro lo permita.
- Se podrá aumentar el porcentaje de horas de teletrabajo en función de las características del centro.
- Otros perfiles profesionales de los COFOIL, podrán realizar reuniones en remoto.
- En los Centros de Atención Temprana el equipo podrá teletrabajar los viernes por la mañana de manera alterna, de tal manera que la mitad del equipo técnico, la mitad de las logopedas y la mitad de las fisioterapeutas trabajarán de manera presencial y la semana siguiente en remoto.
- En las Viviendas Tuteladas se podrán realizar las reuniones de manera telemática.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

- Personal titulado, coordinadores/as de centros y servicios, TIS y personal de Sede central y estructura, excepto Colegio.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio. Los acuerdos son revisables por curso.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Legislación:

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación la presente Ley serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Nota: Si el porcentaje de trabajo a distancia es inferior al inferior al 30 % de la jornada no será de aplicación la Ley de Trabajo a Distancia.

Estatuto:

Art. 34.8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su

ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo

Artículo 9 Fórmulas de trabajo flexible

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. La duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable.
2. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de acogerse a fórmulas de trabajo flexible a que hace referencia el apartado 1 en un plazo razonable de tiempo, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas.

2.11. Jornada intensiva en verano

¿Qué?

Descripción

- El personal de los Centros de Atención Temprana podrá disfrutar de jornada intensiva durante el mes de julio. El horario será: lunes, martes y jueves de 8:00 a 15:30 horas; una tarde semanal de 8:00 a 20:00 horas y los viernes de 8:00 a 14:00 horas.

Observaciones

- En todos los casos se garantizará el cumplimiento de los contratos de gestión con la Comunidad de Madrid.
- La jornada intensiva se podrá disfrutar sin perjuicio de tener que realizar el cómputo anual de horas que corresponda.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.

¿Cómo se solicita?

Debe solicitarse y acordarse de forma previa a la firma del calendario laboral para poder incluir la jornada intensiva en el calendario anual de la persona trabajadora.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art. 10. La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes [...].

2.12. Distribución flexible de la jornada. Viviendas tuteladas Arganda

¿Qué?

Descripción

Flexibilidad para la distribución de la jornada anual, pudiendo escoger los/as trabajadores/as, previo consenso con los compañeros/as y la responsable del servicio, los días efectivos de trabajo que mejor se ajusten a sus circunstancias personales.

Observaciones

- Dada la dificultad que existe en las Viviendas Tuteladas para poder disfrutar de las bolsas de horas descritas en este catálogo por la peculiaridad de su distribución de días laborables en el calendario laboral y la necesidad de que su turno tuviera que ser cubierto por algún compañero/a, haciendo que este último hiciera horas de más, las bolsas de horas, tanto de consultas médicas, acompañamiento a familiares, cuidado de hijos/as con discapacidad intelectual y gestiones personales están computadas como tiempo de trabajo realizado, llegando así, a completar el cómputo anual de horas establecido en convenio.
- En todos los casos se garantizará el cumplimiento de los contratos de gestión con la Comunidad de Madrid.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Viviendas de Arganda.

¿Cómo se solicita?

No requiere solicitud.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art. 10. La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes [...].

Art. 92. Los trabajadores y trabajadoras de los centros y empresas de carácter asistencial tendrán una jornada laboral máxima anual de 1720 horas de tiempo y trabajo efectivo [...].

Estatuto:

Art. 34.8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan

razones objetivas motivadas para ello. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»

2.13. Jornada intensiva en CFE

¿Qué?

Descripción

- El personal del Centro de Formación y Empleo servicio podrá salir una hora antes los viernes o realizar jornada intensiva.
- El personal de Formación y Empleo tiene que asegurar la presencia de alguna persona trabajadora en el centro en el horario de 8:00 a 17:00 horas.

Observaciones

- En todos los casos se garantizará el cumplimiento de los contratos de gestión con la Comunidad de Madrid.
- La jornada intensiva se podrá disfrutar sin perjuicio de tener que realizar el cómputo anual de horas que corresponda.
- Para el servicio de Formación y Empleo el periodo de jornada intensiva será de junio a septiembre.

Observaciones

- Se podrá disfrutar sin perjuicio de tener que realizar el cómputo anual de horas que corresponda.
- Hay que asegurar la presencia de alguna persona trabajadora en el centro en el horario de 8:00 a 17:00 horas.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centro de Formación y Empleo.

¿Cómo se solicita?

Debe solicitarse y acordarse de forma previa a la firma del calendario laboral para poder incluir la jornada intensiva en el calendario anual de la persona trabajadora.

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio. Los acuerdos son revisables por curso.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art. 10. La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes [...].

2.14. Flexibilidad en la asignación de vacaciones

¿Qué?

Descripción

- Facilitar la planificación y flexibilización de los periodos vacacionales, así como consensuar en lo posible la asignación de los mismos, a fin de conciliar la vida profesional y familiar.

Observaciones

- Se revisarán al final del año con el nuevo calendario laboral, teniendo especial consideración a:
 - Posibilidad de disfrute de alguno de los puentes anuales.
 - Conciliación de las vacaciones con los calendarios escolares.
 - Flexibilidad para el disfrute de las vacaciones fuera de los periodos habituales ante circunstancias personales expresas que lo justifiquen.
- Se pretende siempre favorecer el consenso entre las personas trabajadoras vinculadas a un mismo proyecto o servicio, y en todo caso se garantizará la cobertura mínima de dichos proyectos o servicios como norma general.
- Se considerará en función de las demandas de la persona o personas que lo precisen.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.
- COFOIL.
- Centro de Formación y Empleo.
- Centro de Día.
- Sede central y estructura.
- Servicio de Ocio.
- Viviendas.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio. Los acuerdos son revisables anualmente.

Debe solicitarse preferentemente hasta el 31 de Marzo, y se confirmarán preferentemente antes del 1 de Mayo.

Duración

Fecha de entrada en vigor: desde mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Artículo 51. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.

2. Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada trabajador los sábados, los domingos y los festivos que se encuentren incluidos dentro de los períodos vacacionales solicitados y/o concedidos. De fraccionarse, en este caso, las vacaciones en dos períodos, ninguno de ellos podrá ser menor de 14 días naturales continuados.

3. El período preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

2.15 Ajuste de la jornada y de la flexibilidad horaria en caso de circunstancias especiales

¿Qué?

Descripción

- Aplicar una medida de ajuste de jornada o de horario ante una situación de monoparentalidad, separación, divorcio o viudedad que implique guarda o custodia de menores hasta los 18 años, de manera que la vida laboral pueda ser compatible con las custodias determinadas legalmente, y con las circunstancias especiales sobrevenidas por este hecho.
- Aplicar una medida de ajuste de jornada o de horario ante una situación de especial vulnerabilidad para la persona trabajadora, de manera que la vida laboral pueda ser compatible con las circunstancias especiales sobrevenidas por este hecho.

Observaciones

- La empresa se compromete a valorar dichas circunstancias con el fin de beneficiar al profesional, tratando de ajustar la jornada a las mismas.
- La persona trabajadora deberá acreditar las circunstancias que concurren en cada caso ya sean judiciales o de acuerdo entre las partes.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.
- COFOIL.
- Centro de Formación y Empleo.
- Centro de Día.
- Personal docente, complementario y auxiliar del Colegio.
- Servicios Generales del Colegio.

- Sede central y estructura.
- Servicios Generales del Colegio.
- Servicio de Ocio.
- Viviendas.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio. Los acuerdos son revisables anualmente.

Duración

Fecha de entrada en vigor: desde mayo de 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Estatuto de los trabajadores/as:

Artículo 34. Punto 8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una

propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»



3. Apoyo a la familia

Aquellas medidas concebidas y diseñadas específicamente para respetar, facilitar y fomentar las relaciones de las personas trabajadoras con su entorno familiar.

3.1. Reducción de jornada por cuidado de menores

¿Qué?

Descripción

- Ampliación de la edad máxima contemplada en el art. 56.1 del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, y el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores para la reducción de jornada por cuidado de menores. La Fundación Raíles permitirá la reducción de jornada, (únicamente, en términos de edad) hasta los 18 años.
- Favorecer acuerdos en los porcentajes establecidos en el convenio colectivo en las reducciones de jornada.

Observaciones

En todos los casos se garantizará el cumplimiento del contrato de gestión con la Comunidad de Madrid.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.
- COFOIL
- Centro de Formación y Empleo.
- Centro de Día
- Sede central y estructura.
- Colegio excepto personal de pago delegado.
- Servicio de Ocio.
- Viviendas.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable del centro o servicio.

Duración

Fecha de entrada en vigor: desde Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art. 55.1. De conformidad con lo prevenido en el art. 37.5 del ET (modificado por el R.D.-ley 16/2013, de 20 de diciembre), quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Estatuto de los trabajadores/as

Art. 37.6 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella [...].

3.2. Horas para el cuidado de hijos/as con discapacidad.

¿Qué?

Descripción

Bolsa de **cuarenta horas** al año, retribuidas y no recuperables, para acompañar a hijos/as o personas tuteladas con discapacidad a diferentes eventos.

Observaciones

- En todos los casos se garantizará el cumplimiento del contrato de gestión con la Comunidad de Madrid.
- La bolsa de horas para acompañamiento a familiares será proporcional al tiempo de trabajo anual y al porcentaje de jornada de cada trabajador/a. Ejemplo: una persona que trabaje todo el año, los 12 meses del año y que trabaje a jornada completa (100%) disfrutará de la bolsa completa, 40 horas, sin embargo, un trabajador que regrese de una excedencia o cualquier otra situación que le haya impedido trabajar (salvo bajas por maternidad/paternidad) y en total haya trabajado 9 meses en el año, le corresponderá 35 horas. Si un trabajador/a, trabaja el año completo pero está contratado/a al 50% de la jornada, le corresponderá 20 horas.
- No se podrán juntar horas para coger días.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

- Trabajadores/as de todos los centros y servicios de la Fundación Raíles, con hijos/as o personas tuteladas con discapacidad intelectual, excepto las viviendas tuteladas de Arganda que tienen esta bolsa de horas contemplada en la medida 2.12.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio.

Duración

Fecha de entrada en vigor: desde Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art. 55 Punto 5. Desde la dirección de las empresas y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, posibilitando los acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

3.3. Apoyo económico por nacimiento.

¿Qué?

Descripción

Cheque regalo de la Fundación de 150 euros en caso de nacimiento o adopción de cada hijo/a.

Observaciones

- Es necesario acreditar el certificado del Registro Público correspondiente.
- Ayuda adicional a la contemplada en el convenio.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.
- COFOIL.
- Centro de Formación y Empleo.
- Centro de Día.
- Personal docente, complementario titulado y auxiliar del Colegio.
- Sede central y estructura.
- Servicios Generales del Colegio.
- Servicio de Ocio.
- Viviendas.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable del centro o servicio.

La persona trabajadora deberá poner en conocimiento del responsable del centro la fecha de nacimiento, incluso si está de vacaciones, baja, etc., quien a su vez, se lo comunicará a la Dirección General de la Fundación Raíles y así poder hacer las diligencias oportunas.

Duración

Fecha de entrada en vigor: desde Enero 2023.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Artículo 78. Ayudas por nacimiento de hijo/a o adopción.

El nacimiento o adopción de hijo/a otorgará el derecho al trabajador/a de centro especial de empleo y de centro de atención especializada a percibir una ayuda de 150 euros que ascenderá a 300 euros en caso de nacimiento o adopción de hijo/a con discapacidad.

3.4. Gratuidad en los tratamientos

¿Qué?

Descripción

Los hijos/as de los trabajadores/as que tengan discapacidad intelectual o del desarrollo acreditada podrán recibir de manera gratuita (siempre que no tengan plaza pública en esa tipología de servicio), los diferentes tratamientos o servicios de carácter privado de la fundación. Deberá ser aprobado según el criterio técnico de los distintos servicios.

En los servicios de ocio o comedor se estudiará la posibilidad de becar total o parcialmente la actividad.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los diferentes centros y servicios de la fundación con hijos/as con discapacidad intelectual.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del correo electrónico a las personas responsables de efr: conciliacion@fundacionademo.com. Los acuerdos son revisables por curso.

La persona trabajadora lo deberá poner en conocimiento del responsable del centro donde quiere solicitar tratamiento y así poder hacer las diligencias oportunas.

Duración

Fecha de entrada en vigor: desde Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Legislación:

No se contempla.

3.5. Corresponsabilidad

¿Qué?

Descripción

En caso de que ambos progenitores ostenten la patria potestad y los dos tengan reducción de jornada por cuidado de menores o persona a cargo (sin límite de edad), con las mismas condiciones, podrán optar a aumentar o la bolsa de horas o el teletrabajo.

3.5.1. En caso de que los dos progenitores sean trabajadores de la Fundación Raíles, se podrá solicitar o el **aumento de la bolsa de horas** un 10% sobre las horas que se tuviera derecho en proporción a la jornada reducida elegida. El 10% adicional se reparte entre los dos progenitores, el 5% para cada uno.

Para 100% de la jornada se pueden utilizar hasta 40 horas de bolsa¹.

Ejemplo: Si la jornada elegida es del 85%:

100%-----40 horas de bolsa

85%-----34 horas de bolsa

Se podrán utilizar con el aumento: 34 horas + 5% adicional (1,7 horas): 35,7 horas.

3.5.2. O el **aumento del 10% del tiempo de teletrabajo** (5% para cada uno).

Ejemplo: Si la jornada elegida es del 85%:

100%----- 97,56 horas de teletrabajo²

85%-----82,93 horas de teletrabajo

Se podrán utilizar con el aumento: 82,93 horas + 5% adicional (4,14 horas): 87,07 horas.

- En caso de que uno de los progenitores sea trabajador/a de la Fundación Raíles y el otro progenitor sea de una empresa externa y ambos tengan reducción de jornada por cuidado de menores, con las mismas condiciones, podrá optar a

¹ El XV Convenio contempla en su artículo 52.h. un permiso retribuido de veinte horas anuales. La bolsa de nuestro catálogo ampliará este permiso hasta un máximo de cuarenta horas para los supuestos contemplados en la medida 2.7. "Horas para consultas médicas" más la medida 2.11. "Gestiones Personales" y la medida 3.1. "Horas para acompañamientos familiares". **En ningún caso, la suma de todas medidas más las horas de convenio podrá ser superior a cuarenta horas.**

En el caso de ser persona trabajadora con discapacidad intelectual, o tener hijos/as o personas tuteladas con discapacidad intelectual, la bolsa es hasta 50 horas con el 100 % de la jornada.

² 30% de la atención indirecta en el personal de atención indirecta. Personal administrativo: 6% de la jornada anual.

aumentar o la bolsa de horas un 5% o el tiempo de teletrabajo en 5% horas adicionales.

Observaciones

- En todos los casos se garantizará el cumplimiento del contrato de gestión con la Comunidad de Madrid.
- Si ambos progenitores pertenecen a la Fundación Raíles, se aplicará esta medida a ambos. Cada profesional decide cómo utilizar las horas adicionales (como bolsa de horas o como horas de teletrabajo)
- Será necesario acreditar que los dos progenitores disponen de reducción de jornada por cuidado de menores.
- Se recuerda, que para el personal docente del Colegio, se aplicará sólo en el caso de reducciones de jornada para el cuidado de hijos/as hasta los 12 años.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los de siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.
- COFOIL.
- Centro de Formación y Empleo.
- Centro de Día.
- Sede central y estructura.
- Servicios Generales del Colegio.
- Colegio excepto personal de pago delegado (será aplicable sólo aplicable en las reducciones de jornada hasta los 12 años).
- Servicio de Ocio.
- Viviendas. (Sólo será aplicable el apartado de teletrabajo en viviendas de Arganda).

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio.

Los acuerdos se revisarán anualmente.

Duración

Fecha de entrada en vigor: desde Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Legislación:

Aumento de horas de teletrabajo: No se contempla.

Aumento bolsa de horas:

Convenio:

Art. 52 Punto h. Los/as trabajadores/as dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador/a como de hijos/as menores de 14 años, hijos/as con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos/as menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores/as que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

3.6. Flexibilidad en las ausencias justificadas

¿Qué?

Descripción

En los supuestos establecidos en el artículo 37 apartado 3 del estatuto de los trabajadores/as: accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad o convivientes; se considerará ampliable a dos días naturales adicionales cuando la persona empleada tenga por el motivo causante que salir de la provincia, sin que deba por ello cumplir el requisito de desplazarse a más de 250 Km de distancia, recogido en el XV convenio colectivo.

Observaciones

- Esta medida se mantendrá vigente de manera provisional hasta la publicación del XVI Convenio.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Todo el personal de la plantilla.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio.

Duración

Fecha de entrada en vigor: desde Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Artículo 52

c) En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

- 3 días laborables en caso de cónyuge, hijos y padres.
- 2 días laborables en caso de otros parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

En ambos supuestos, cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km. fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará dos días naturales.

Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida regulada en el presente apartado se produce cuando el trabajador hubiera completado al menos el 70 % de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

Estatuto:

Artículo 37.3 Apartado b)

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.



4. Desarrollo personal y profesional

Aquellas medidas diseñadas para concebir un desarrollo profesional de largo recorrido compatible con la vida privada de los/as trabajadores/as.

4.1. Tutorización de nuevas personas trabajadoras

¿Qué?

Descripción

Apoyo y asesoramiento a las nuevas incorporaciones durante los primeros días. Los centros o servicios ajustarán esta medida según perfiles y/o necesidades organizativas.

Observaciones

- Esta medida está pensada para favorecer la adaptación al puesto de trabajo así como para que la nueva persona trabajadora conozca el funcionamiento, la misión, visión y valores de la Fundación.
- Esta medida tiene como finalidad el desarrollo del Plan de Acogida.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras de los siguientes centros y/o servicios:

- Centros de Atención Temprana.
- COFOIL.
- Centro de Formación y Empleo.
- Centro de Día.
- Personal docente, complementario titulado y auxiliar del Colegio.
- Sede central y estructura.
- Servicios Generales del Colegio.
- Servicio de Ocio.
- Viviendas.

¿Cómo se solicita?

No es necesario que los/as trabajadores/as soliciten esta medida.

Duración

Fecha de entrada en vigor:

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Legislación:

No se contempla.

4.2 Mejora de la competencia profesional

Descripción

A través de un Plan de Formación cuyos objetivos consisten en la mejora profesional de las personas trabajadoras a través de cursos de formación que mejoren su perfil y desarrollo laboral.

Observaciones

- Se publicará anualmente en el primer trimestre del año y se tendrá en cuenta las demandas de los equipos profesionales.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Todo el personal de la plantilla.

¿Cómo se solicita?

No es necesario que los/as trabajadores/as soliciten esta medida.

Duración

Fecha de entrada en vigor: Enero del 2023.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Art. 60. Principios generales.

Las empresas tienen la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta los criterios que plantea la comisión sectorial de formación.

[...]

La empresa y la representación de las personas trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.



5. Igualdad de oportunidades

Aquellas medidas diseñadas para respetar y fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción en el trabajo.

5.1. Apoyo a trabajadores/as con discapacidad.

¿Qué?

Descripción

- Apoyo, asesoramiento y acompañamiento durante la jornada de trabajo por parte de otro trabajador/a en una cuantía del 15% de su jornada.
- Prestar los apoyos necesarios, y en su caso realizar los acompañamientos oportunos por parte de otras personas trabajadoras, a las personas trabajadoras con discapacidad, al objeto de conciliar su vida laboral con la atención a las circunstancias de especial vulnerabilidad que pueden presentar.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Todos los trabajadores/as con discapacidad contratados en la Fundación Raíles.

¿Cómo se solicita?

Es una medida de la que se benefician todas las personas trabajadoras con discapacidad por el mero hecho de trabajar en la Fundación Raíles.

Duración

Fecha de entrada en vigor: desde Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Legislación:

No se contempla.

5.2. Elección turno de vacaciones

¿Qué?

Descripción

Posibilidad de disfrutar de las vacaciones íntegras de forma continuada o prioridad en la elección de turno de vacaciones a personal de nacionalidad no española o con doble nacionalidad, o cuyo cónyuge o hijos/as tengan nacionalidad no española o con doble nacionalidad.

Observaciones

Esta medida pretende favorecer los viajes al país de origen de la persona trabajadora así como los de sus familiares a España y poder coincidir con la persona trabajadora.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Trabajadores/as de la Fundación Raíles de todos los centros y servicios con doble nacionalidad o nacionalidad no española. Salvo en el Colegio de Educación Especial por tener un calendario de vacaciones prefijado por la Comunidad de Madrid.

¿Cómo se solicita?

Se solicitará por escrito a través del formulario: "solicitud de medidas" a la persona responsable de servicio. Se podrá solicitar justificante acreditativo.

Duración

Fecha de entrada en vigor: desde Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Legislación:

No se contempla.

5.3. Igualdad de oportunidades para el empleo

¿Qué?

Descripción

Se prioriza, como medida de acción positiva, la contratación de personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión, incluyendo en estos, como norma general, las personas jóvenes menores de 30 años, las personas con discapacidad, las personas extranjeras, las personas mayores de 45 años y las mujeres. Podrían incluirse otros, si alguna norma legal o circunstancia personal del trabajador así lo sugieren.

¿Para quién?

Personas beneficiarias

Posibles personas trabajadoras.

¿Cómo se solicita?

No es preciso solicitarla. Se entiende como una medida vinculada directamente con la misión de la Entidad de trabajar en la construcción de una sociedad más justa y solidaria.

Duración

Fecha de entrada en vigor: desde Mayo 2022.

ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN

Convenio:

Artículo 23. Vacantes y puestos de nueva creación.

[...]

3. La selección del candidato o candidata se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como, a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa y el resultado de la evaluación que en su caso se haya realizado en el seno de la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia

en la empresa. La representación de los trabajadores participará, en la forma que se acuerde en cada empresa, en los procedimientos de selección que se convoquen.

4. Con el fin de potenciar la promoción profesional, también de quienes disponen de relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo, la cobertura inicial de vacantes y puestos de nueva creación se realizará a través de procesos de promoción interna de trabajadores en activo y excedentes voluntarios. Las personas con discapacidad tendrán derecho a un ajuste razonable de cualquier condición o elemento del sistema de provisión del puesto de trabajo vacante o de nueva creación, a fin de no situarse en situación de desventaja respecto a las personas que no tiene discapacidad.

5. En los centros especiales de empleo se establecerán unos criterios generales para el acceso al empleo de personas con discapacidad y entre esos criterios se encontrará la idoneidad de la capacidad para la tareas y funciones asignadas a la plaza a ocupar.

Artículo 24. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

Las empresas con cincuenta trabajadores y trabajadoras o más reservarán en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 3 % de puestos de trabajo a personas con discapacidad; en el citado porcentaje queda incluido, en su caso, el porcentaje del 2 % establecido en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y disposiciones vigentes. [...]

Canal de comunicación



Canal de reclamaciones del empleado con Fundación Másfamilia

Este canal solo se activa, como última instancia, para la gestión de conflictos en materia de conciliación e igualdad de oportunidades de los empleados.

Fundación Másfamilia garantiza la confidencialidad absoluta de la información recibida a través de este canal.

¿PARA QUÉ SIRVE EL CANAL DE COMUNICACIÓN? El canal de comunicación se presenta para que los trabajadores puedan expresar sus quejas y reclamaciones en materia de conciliación e igualdad a Fundación Másfamilia.

Fundación Másfamilia garantiza la confidencialidad absoluta en lo que respecta a datos personales y se compromete a guardar el más estricto secreto respecto a toda la información recibida a través del canal de comunicación y a no revelar, directa o indirectamente, la información a ningún tercero.

Las comunicaciones que por este canal se establezcan, deberán responder como mínimo a una serie de características generales:

- Ser relevantes en la materia.
- Responder a afecciones o problemas de ámbito colectivo y no estrictamente personales (¿a cuántas personas de su organización afecta?).
- Haber sido previamente dirigidas a la propia organización a través del procedimiento establecido y no haber obtenido respuesta en un plazo razonable.

Como por ejemplo a:

- Jefe superior inmediato.
- Otro departamento determinado por la organización.

Si no supiese a qué Área debe dirigirse internamente, consulte con el Representante efr de su organización para que le oriente, ya que toda empresa efr debe tener uno.

En el caso de que no se cumplan los anteriores requisitos, siempre se puede canalizar sugerencias a Fundación Másfamilia a través de la siguiente página Web.

<http://www.certicadoeffr.org/>