

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

*Resolución de 21 de mayo de 2018, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Andaluza de Gestión Integral de Servicios Especializados, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Andaluza de Gestión integral de Servicios Especializados, S.L.» (Código de convenio MJ33EF24) de ámbito interprovincial, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, en fecha 23 de enero de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

#### RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 21 de mayo de 2018.- El Director General, Jesús González Márquez.

#### CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE «AGISE, S.L.» Y SUS TRABAJADORES

##### CAPÍTULO PRIMERO

###### Artículo 1. Partes contratantes.

El presente Convenio se concierda entre las Delegadas de Personal de «Agise, S.L.», y la representación empresarial.

###### Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Andalucía.

###### Artículo 3. Ámbito funcional.

1. El Convenio regula las condiciones de trabajo entre Agise, S.L., y todos sus trabajadores y trabajadoras.

###### Artículo 4. Ámbito personal.

1. El presente Convenio tiene eficacia plena para los sujetos mencionados en el art. 3, sea cual fuere la categoría profesional de los trabajadores o el tipo de jornada que cumplan, sin otras salvedades o exclusiones que las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores vigente, el artículo 3 de este Convenio y la normativa laboral vigente en cada momento, así como a lo recogidas en el Estatuto de los Trabajadores vigente y la

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH, Ley de Igualdad).

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones más beneficiosas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

2. En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algunos de los pactos del presente convenio, quedará sin efecto la totalidad, debiendo las partes afectadas constituir una nueva mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 6. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de febrero de 2015, siendo su duración de cuatro años, finalizando por tanto el 31 de enero de 2019.

Artículo 7. Denuncia y prórroga.

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio tres meses antes del vencimiento del mismo.

2. Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, de la que se le trasladará copia a la Autoridad Laboral.

3. Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo Convenio, se prorrogará el anterior hasta la aprobación del nuevo convenio.

Artículo 8. Comisión paritaria.

1. Se crea una Comisión Paritaria Mixta del convenio, como órgano de interpretación y aplicación del mismo, que se constituirá en el plazo máximo de quince días desde la publicación del presente convenio en el BOJA.

2. La Comisión estará integrada por 4 miembros, 2 representantes de la empresa y 2 de la representación laboral. La empresa y los trabajadores/as que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el convenio colectivo, deberán dirigirse a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.

3. La Comisión Paritaria se reunirá una vez al año, para el seguimiento del Convenio y para los asuntos que surjan.

4. Cuando en la Comisión Paritaria Mixta, se trate algún asunto específico de alguna Provincia, podrá asistir la representante de los trabajadores de dicha Provincia, con voz pero sin voto, mediante la aportación del oportuno escrito explicativo del conflicto a tratar. La convocatoria de sus miembros deberá realizarse dentro de los tres días siguientes a la recepción del mencionado escrito, señalándose en ella una fecha, lugar y hora que esté comprendida en los diez días naturales siguientes al de la fecha del escrito de la convocatoria.

5. Para la adopción de acuerdos válidos será precisa la asistencia de la mayoría de la representación de cada una de las partes, debiendo así mismo adoptarse los acuerdos por mayoría simple. En caso de desacuerdo se estará al arbitraje del SERCLA.

8. De lo acordado deberá darse publicidad en los centros de trabajo.

Artículo 9. Garantía «ad personam».

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla a la firma de este Convenio, sean percibidas éstas por pacto entre la empresa y los trabajadores. Estas cantidades se mantienen estrictamente «ad personam», no pudiendo ser absorbibles ni compensables.

**Artículo 10. Organización del trabajo.**

10.1. La organización del trabajo son facultad y responsabilidad de la empresa con sujeción a este convenio y sin perjuicio al reconocimiento del derecho a la negociación colectiva que la legislación vigente asigna la representación laboral. Las facultades de organización serán ejercidas dentro del respeto a los derechos de los trabajadores. La empresa proveerá de acceso al correo electrónico a todos los trabajadores/as.

10.2. Son criterios inspiradores de la organización del trabajo los siguientes:

La mejora del rendimiento de los servicios, mediante la adecuación de las plantillas a las necesidades reales.

La mejora de la calidad del servicio, consolidando fórmulas de evitar la precariedad en el empleo, así como la formación del personal.

La instauración de fórmulas de reducción y reestructuración del tiempo de trabajo, como medida de creación de empleo.

La valoración de los puestos.

La evaluación del desempeño.

La adopción de medidas de salud laboral que permitan la realización del trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

**Artículo 11. Ingreso y provisión de vacantes.**

Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna. Tendrán preferencia para cubrir las vacantes existentes el personal que pertenezca a la misma empresa, siempre que reúnan las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo.

2. Convocatoria externa. Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior se realizará una selección de personal mediante oferta externa.

Las personas candidatas habrán de superar las pruebas de capacitación, ajustadas al perfil del puesto, que se consideren necesarias para determinar la mayor adecuación para el trabajo a desarrollar.

3. Se creará una Comisión formada por la Gerencia, la Dirección del Centro y las Delegadas de Personal para la evaluación de los ascensos del personal.

Se creará una bolsa de trabajo para el ingreso en la empresa.

4. El contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior al máximo anteriormente establecido, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

**CAPITULO SEGUNDO****Artículo 12. Jornada y horario de trabajo.**

1. La jornada semanal de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de treinta y cinco horas semanales para todo el personal afectado por éste. El cómputo anual de horas es resultado de la siguiente operación:

52,14 semanas X 35 horas = 1.825 horas/año – (14 festivos X 7 horas) = 1.727 horas – 150 horas de vacaciones anuales = 1.577 horas – (24 y 31 de diciembre X 7 horas) = 1.563 horas al año

Este cómputo es el resultado de restar a los trescientos sesenta y cinco días del año:

- Once fiestas de carácter nacional.
- Una fiesta de carácter autonómico.

- Dos fiestas de carácter local.
  - Un mes de vacaciones al año.
  - Los días 24 y 31 de diciembre de cada año tendrán la consideración de festivos.
2. Los trabajadores tiene derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio (36 horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas.
3. A los trabajadores que asistan a reuniones convocadas por la empresa para planificación del trabajo en horario fuera de sus turnos se le compensará el tiempo invertido en dichas reuniones con horas libres que serán disfrutadas a petición de los trabajadores.
4. Turnos. En atención a las necesidades del servicio que se presta se establecen turnos de trabajo como jornadas especiales, que podrán ser:
- De rotación entre la mañana y la tarde.
  - De rotación entre mañana, tarde y noche.
- Los horarios de tarde y noche se adaptarán a las necesidades del servicio.
- Los turnos pueden comprender trabajos en sábados y domingos. Los festivos según se acuerde en cada casa de acogida.
5. Los cambios de turno acordados entre los trabajadores con titulación igual o superior, podrán realizarse previa autorización a la empresa y de acuerdo entre los trabajadores, teniendo en cuenta que con dichos cambios no se podrán tener más de cuatro días libres ni unirse a los asuntos propios ni vacaciones.
- Cuando se lleve a cabo un cambio de turno con las formalidades expresadas en el párrafo anterior, será bajo la exclusiva responsabilidad de los trabajadores.
- El horario de las PATES será el vigente que contempla turnos rotativos de mañana, tarde y noche de 5 semanas y, dentro de las mismas, 2 jornadas de 24 horas.
6. El personal técnico tendrá derecho a cuatro o tres tardes libres por semana, según voluntad del trabajador y tras organizar el horario del centro. La medida será acordada anualmente.
- Se realizará jornada intensiva del 15 de junio al 15 de septiembre, del 20 de diciembre al 7 de enero, y la semana de Semana Santa. Cada técnico trabajará una tarde a la semana.
7. Anualmente las horas realizadas de más o menos del cómputo establecido en este convenio se compensarán durante el año natural y el primer semestre del año siguiente.
- Para ello, es necesario tener el cuadrante elaborado al 31 de Enero y la devolución de las horas, se realizarán, previo acuerdo entre ambas partes.
- El horario de las PATES y ET que cubren las plazas habituales, se fijará con acuerdo firmado por las trabajadoras que cubren dichas plazas y la Directora del Centro y con el visto bueno de la Gerencia de la Empresa.
8. Los trabajadores, tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en los términos que logren mediante acuerdo con la empresa.

#### Artículo 13. Reducción de jornada y jornada a tiempo parcial reducción de jornada.

Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, al menos entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, previa petición del trabajador con una antelación de al menos 15 días, tanto para la petición como para el retorno.

En los casos previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho a la reducción de jornada será siempre efectivo, y se amplía el derecho de reducción de jornada, en las mismas condiciones que los contenidos a los que se refiere el art. 37.5 del ET. Quienes hagan uso de la reducción de jornada tendrán la obligación de notificar expresamente a la empresa su decisión de permanecer en esa situación o

su reincorporación a la jornada ordinaria, anualmente y con al menos, quince días de antelación.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Jornada a tiempo parcial.

A su vez y como medida de fomento del empleo, en cada caso que se adopte la jornada reducida, se complementará hasta cubrir la jornada completa con contrataciones a tiempo parcial. La reducción de jornada lleva consigo la reducción proporcional del salario.

### CAPITULO TERCERO

Artículo 14. Estructura retributiva.

1. Salario Base: Es la parte de la retribución del personal, fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o por cualquier otra circunstancia, y según la tabla salarial que se adjunta al final de este Convenio.

2. Gratificaciones extraordinarias: El trabajador/a tiene derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, consistentes en una mensualidad de salario base más antigüedad, estas pagas serán abonadas:

2.1. La primera del 14 al 16 de diciembre.

2.2. La segunda del 14 al 16 de junio.

2.3. Y la tercera, será prorrateada con cada mensualidad.

3. Horas Extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal o anual excedan de la jornada pactada en el presente convenio.

El personal en situación de reducción de jornada o a tiempo parcial tiene prohibición expresa de realización de horas extraordinarias, salvo las que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Serán compensadas en tiempo de descanso. Tan sólo se abonarán en metálico en caso de liquidación y al 175% del valor de la hora ordinaria.

4. Dietas y desplazamientos: El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será de 40,00 euros de dieta completa (almuerzo y cena), 20,00 euros de media dieta; cuando el personal tenga que pernoctar, la empresa buscará alojamiento lo más cercano posible al lugar donde se dirija.

Además cuando exista desplazamiento fuera de la localidad, la empresa abonará la cantidad de 0,20 euros por kilómetro de recorrido, esta cantidad se abonará desde el primer lugar de trabajo hasta el último.

Artículo 15. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales será retribuido, y su duración será de un mes anual. En los casos en que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional.

2. Las vacaciones se podrán disfrutar durante todo el año.

3. El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación por antigüedad en la empresa.

4. También se podrán disfrutar en periodos de 10 o 15 días acogiendo al siguiente régimen: por fracciones de 10 días en tres periodos; una decena a elegir la fecha por la trabajadora y las dos restantes por la empresa o 15 días a elección de la empresa y 15 días a elección del trabajador/a. En ningún caso podrán coincidir más de dos Técnicos/as a la vez ni coincidir las dos Trabajador@s Sociales por provincia.

Dentro del personal técnico, la Asesora Jurídica, puede tomarse las vacaciones, al igual que el resto de las trabajador@s, a lo largo del año natural.

5. La retribución de las vacaciones equivaldrá al promedio recibido por el trabajador o trabajadora en los tres meses completos inmediatamente anteriores.

6. El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no podrá coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

7. El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre del año, salvo casos excepcionales que se negociará con la empresa, y en todo caso, con un mínimo de 2 meses de antelación al comienzo del mismo.

8. Los trabajador@s tienen derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas en un periodo distinto al año natural en curso, si no han podido disfrutar de sus vacaciones por motivos ajenos a su voluntad, como enfermedad ya sea por accidente o por enfermedad común y maternidad.

#### Artículo 16. Licencias y permisos retribuidos.

Son permisos retribuidos los siguientes:

1. Por razones personales o particulares.

Por razones personales.

a) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho, de igual o distinto sexo, 20 días.

b) Por cuidado de menores de 12 meses: El personal, por lactancia de un menor, la cual se prolongará hasta el año del nacimiento, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que, a su voluntad, podrá dividir en dos fracciones; o acumular en jornadas completas, seguidas a la baja maternal. La trabajadora que opte por esta última opción deberá comunicarlo en un plazo de al menos 15 días anteriores al alta médica y disfrutará de un total de 29 días naturales de descanso por este concepto. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que demuestre que no es utilizado al mismo tiempo por la madre.

c) Los padres tendrán derecho a 10 días por nacimiento de hijo o adopción.

2. Por asuntos particulares.

A lo largo del año, el personal podrá disfrutar de hasta 6 días de permiso. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas ni ser disfrutados durante más de tres días consecutivos.

Se observará la posibilidad de que no coincidan en el disfrute de estos días de asuntos propios más de dos trabajador@s de la misma categoría profesional por centro. Los días de asuntos propios se disfrutarán por jornadas completas. Se solicitarán con al menos tres días de antelación, salvo situaciones que justifiquen su disfrute inmediatamente.

2. Por razones de obligación o deber legal.

a) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

b) 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3. Por nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a dos días de permiso. Se ampliará hasta cuatro en el caso de que la madre o el menor permanezcan

hospitalizados, debiendo incorporarse al día siguiente del alta hospitalaria, si ésta se produjera con anterioridad.

4. Por razones familiares, de salud o enfermedad.

a) En previsión de su salud, la trabajadora embarazada y su cónyuge o pareja con quien conviva, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y posterior justificación.

b) Por enfermedad grave u hospitalización de familiares o miembros de la unidad de convivencia hasta 2.º grado, así como por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, dos días, si es en localidad distinta al centro de trabajo, 4 días.

c) Por fallecimiento de familiares o miembros de la unidad de convivencia, conforme a los siguientes criterios:

Cónyuge o pareja, descendientes y ascendientes directos en primer grado, 3 días si el deceso se produce en la misma localidad y 4 si es en localidad distinta al centro de trabajo o 2 y 4 días respectivamente si se trata de familiares de 2.º grado.

Familiares directos en primer grado, del cónyuge o pareja con quien conviva, 2 días. 4 días si el deceso es en localidad distinta a la del centro de trabajo.

Los días, por razones familiares, de salud o enfermedad, no tienen por qué coincidir, en los casos de ingresos de larga duración, con el mismo día del ingreso o los consecutivos.

5. Por razones de formación.

a) Para concurrir a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de enseñanza reglada, el permiso abarcará el tiempo para su realización, siendo necesario el correspondiente justificante. Se podrá solicitar asimismo permiso para preparación de exámenes hasta un máximo de 10 días al año, estos días no tendrán la consideración de retribuíbles y habrán de ser justificados debidamente.

b) Para cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con la actividad laboral, asistencia a Congresos y Jornadas Profesionales, por la duración de los mismos, incluido el tiempo necesario para su desplazamiento al lugar de celebración, siempre que el trabajador/a lleve más de 6 meses en la empresa.

La empresa se compromete a realizar estudios en aras de dar formación a los empleados.

6. Por traslado de domicilio.

Por traslado de domicilio, 3 días. Si el traslado tuviera lugar a distinta localidad, 5 días.

Todos los permisos serán días naturales y consecutivos.

#### Artículo 17. Permisos no retribuidos

1. El personal tendrá derecho a un permiso por asuntos personales no inferior a quince días ni superior a 30 días, solicitado con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad, no pudiendo coincidir más de dos trabajadores/as de la misma categoría a la vez.

Este permiso podrá solicitarse de nuevo, pasado 2 años desde el último disfrutado.

2. Todos los trabajadores de la empresa podrán disfrutar de cuatro días (4) de permiso al año, que deberán ser recuperados dentro del mismo año natural y que en ningún caso, podrán acumularse a vacaciones, o cualquier otro permiso legal o convencional al que tenga derecho el trabajador.

#### Artículo 18. Excedencias y suspensión del contrato.

1. Los tipos de excedencias serán:

Excedencia voluntaria.

Excedencia forzosa.

Excedencia por cuidado de miembros de la unidad de convivencia.

2. También son causas de suspensión del contrato de trabajo la incapacidad temporal, el riesgo durante el embarazo y la suspensión con reserva de puesto con motivo de parto, adopción o acogimiento, todas ellas conforme a las causas y efectos previstos en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 19. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por cualquier trabajador/a de la empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Se garantiza por la empresa la reserva del puesto de trabajo durante los dos (2) primeros años de excedencia, con inmediata reincorporación del trabajador/a en su puesto cuando el trabajador solicite el reingreso dentro de dicho periodo.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Se solicitará siempre por escrito y con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir, asimismo, contestación escrita por parte de la empresa en el plazo de diez días. Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitarse por escrito el reingreso.

Más allá de los 2 años de reserva de puesto de trabajo del párrafo primero, el personal en esta situación tendrá únicamente un derecho preferente al ingreso en su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiera alguna vacante en la misma.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia se desea incorporación y no existe vacante en su categoría, podrá hacerlo en categoría inferior de existir vacante en la misma, con las condiciones de la categoría a la que se incorpora, para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar servicios en entidades similares a las comprendidas en este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

#### Artículo 20. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

Designación o elección de cargo público.

Elección para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá solicitar excedencia por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo, una vez que finalice la misma.

Elección de cargos de dirección de asociaciones u organismos de ámbito regional, cuyos objetivos sean la defensa de la Igualdad de mujeres y hombres, en virtud de lo establecido en las Leyes 3/2007, de 23 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en la 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, siempre que las entidades que representen formen parte de alguno de los organismos institucionales de participación creados por las citadas normas. En estos casos, se podrá pedir la excedencia por todo el tiempo que dure el nombramiento, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese del cargo.

#### Artículo 21. Excedencia por cuidado de miembros de la unidad de convivencia.

El personal sujeto al ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada menor, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, a contar desde la baja por maternidad, adopción o acogimiento y siempre antes del período de escolarización del menor.

Tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos (2) años, el personal que atienda al cuidado de alguna persona miembro de la unidad de convivencia o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de enfermedad, edad o accidente no pueda valerse autónomamente y no desempeñe actividad retribuida.

El personal en estos supuestos tendrán derecho de preferencia a la plaza que ocupaba. Asimismo tendrán derecho a la formación, a cuya participación deberá convocarles la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

#### CAPITULO CUARTO

##### Artículo 22. Clasificación profesional.

1. Se entiende por clasificación profesional la ordenación jurídica que contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general para toda la Empresa por medio de grupos profesionales en función de las aptitudes, conocimientos, funciones, tareas y responsabilidades asignadas a los trabajadores.

2. Los trabajadores que presten sus servicios en Agise, S.L., serán clasificados en grupos profesionales teniendo en cuenta su experiencia, titulación, funciones desempeñadas, autonomía para tomar decisiones, responsabilidad, complejidad en la actividad desarrollada.

3. La definición de grupo profesional se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

4. El personal que preste servicios en la empresa se clasificará atendiendo a los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Personal Directivo, titulado y técnico.

Grupo II. Profesionales de Apoyo al Trabajo y a la Educación Social (PATES) /Monitor/a.

Grupo III: Personal Administrativo.

Grupo IV. Personal Oficinas Varios.

5. Grupo I. Este grupo se integra por los siguientes niveles funcionales:

a) Personal Directivo, Gerente y/o Administrador/a Director/a Centro de Trabajo.

Gerente o Administrador/a: Es la persona con los poderes legalmente exigidos para tomar las decisiones de gestión global de la empresa.

Director/a de Centro de Trabajo: Es la persona que acreditada su capacidad organizativa y de gestión preferentemente con titulación universitaria de grado medio o superior y que dirige bajo la supervisión de la gerencia cada uno de los centros de trabajo. Sus funciones son la organización y administración del centro de trabajo al que pertenece.

b) Personal Técnico Superior: Psicóloga, Abogada, Coordinación Técnica.

Psicóloga: Es la persona que con la titulación enunciada, presta sus servicios psicológicos a las personas acogidas en su centro de trabajo.

Abogada: Es la persona que con la titulación enunciada, presta sus servicios jurídicos a las personas acogidas en su centro de trabajo.

Coordinación Técnica: Sus funciones son:

- Supervisar el trabajo de los equipos en lo relativo al reparto y ejecución de funciones y de la gestión de las Directoras de las Casas, en coordinación la Dirección General de la empresa.

- Supervisar la evaluación del Programa (valoración y seguimiento técnico) elaborando la Memoria, conjuntamente con los equipos de las Casas, con las sugerencias y

modificaciones que se desprenden del análisis evaluativo, tendentes a la mejora de la eficacia y la eficiencia.

- Diseñar y llevar a cabo proyectos formativos con el personal de los Centros.

c) Personal Técnico Medio: Trabajador/a Social.

Trabajador/a Social: Es la persona que con la titulación enunciada, presta los servicios de asistencia social a las personas acogidas en su centro de trabajo.

6. Grupo II. Este grupo está constituido por los siguientes niveles funcionales:

a) Profesionales de Apoyo al Trabajo y a la Educación Social (PATES). Es la persona que, sin ostentar titulación académica en la materia, se ajusta al perfil para cubrir los servicios de atención a las personas acogidas a través de un sistema de turnos que garantizan la seguridad de las usuarias del servicio y de –en su caso– sus hijas con presencia permanente en el centro de trabajo.

b) Monitor/a: Es la persona que con la titulación adecuada realiza actividades formativas, de ocio y tiempo libre para las personas acogidas.

7. Grupo III. Este grupo incorpora los siguientes niveles funcionales:

a) Oficial Administrativo/a: Es la persona que, preferentemente con la titulación adecuada, realiza tareas administrativas de tipo contable, cálculo..., etc.

B) Administrativo/a: es la persona que sin titulación administrativa realiza trabajos administrativos que no requieren específicamente conocimientos de contabilidad.

b) Auxiliar Administrativo/a: Es la persona que bajo las órdenes de un superior realiza trabajos de carácter auxiliar.

8. Grupo IV. Este grupo comprende los siguientes niveles funcionales:

Personal de oficios varios: Es la persona que sin cualificación específica realiza trabajos que no requieren ningún tipo de cualificación.

Artículo 23. Incapacidad temporal.

El personal acogido a este Convenio percibirá el 100% de su retribución en situación de incapacidad temporal, cualquiera de las causas legales que provocasen esta situación.

## CAPITULO QUINTO

Artículo 24. Cambio de puesto.

Tendrán preferencia para el cambio de puesto, dentro de su categoría, quienes acrediten mejor cualificación profesional, en base al baremo que especifique la empresa.

Artículo 25. Movilidad.

1. Los trabajadores y trabajadoras de esta empresa, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia fuera de su localidad, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

- Movilidad funcional.

La movilidad para la realización de funciones o tareas no correspondientes a la categoría, estén justificadas las necesidades perentorias de la actividad y esta situación profesional que se ostente sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas sea comunicada a la representación del personal.

La realización de funciones de categoría superior por tiempo superior a (6) meses durante un año u 8 meses durante dos años, supondrá el ascenso, siempre que se esté en posesión de la titulación correspondiente si el puesto lo requiere.

El desempeño de funciones de categoría superior conlleva, en todo caso, la percepción de la diferencia retributiva entre la categoría de origen y la función que efectivamente se desempeñe.

- Movilidad geográfica.

00136710

2. El traslado del personal a un centro de trabajo distinto, que exija cambio de residencia fuera de la provincia requiere de la existencia de razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifique, además de la consulta previa del delegado de personal, respecto a la necesidad del traslado y la persona o personas afectadas, que deberá probarse ante la autoridad laboral.

El traslado se efectuará siempre respetando los derechos económicos y profesionales del trabajador o trabajadora, que tendrá derecho a una compensación económica por el total de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el art. 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. A petición del personal, y por motivos familiares o personales, previo aviso a la empresa con una antelación de al menos 30 días, salvo en los casos de fuerza mayor, en que ese plazo se reducirá a 15 días, el/la trabajador/a podrá solicitar el traslado de Casa de Acogida dentro de la Comunidad Autónoma Andaluza, conservando todos los derechos que tuviera adquiridos. Si la Casa de Acogida a la que se solicita el traslado no tuviese ninguna vacante en el momento de la solicitud, podrá solicitar la excedencia forzosa, conservando el derecho preferente a la contratación en el momento en que surja una vacante.

- Otras fórmulas de movilidad.

Por protección a la maternidad.

Se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, o en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo durante el embarazo para garantizar la protección efectiva de la madre, y el feto.

#### Artículo 26. Formación profesional.

La formación pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados y empleadas, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

El personal con contrato superior a seis meses de duración podrá disfrutar de 40 horas anuales retribuidas para participar en cursos de formación y reciclaje orientados a la mejora de su cualificación profesional para desarrollar las tareas para las que esté contratado, y/o para prepararse profesionalmente para poder acceder a puestos de categoría superior siempre dentro de la estructura organizativa del trabajo de la empresa.

Dichas horas se podrán disfrutar hasta dos meses después de realizado el curso.

Para poder disponer de dicho crédito horario los interesados han de comunicarlo a la Dirección de la casa en la que preste servicios con al menos diez días de antelación. La dirección de la casa junto con la gerencia y la representación laboral, estudiarán la solicitud y resolverán favorablemente siempre que tal petición no suponga alteración en el funcionamiento de la casa, por acumulación de solicitudes en el mismo período o por otras causas como períodos vacacionales, etc.

Los cursos solicitados por las trabajadoras, serán concedidos por la empresa, sin que sean específicos de género, siempre que estén relacionados con la actividad laboral que el trabajador/a.

#### Artículo 27. Subrogación de servicios.

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

Cuando la empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por cualquiera causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos del personal adscrito a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad

de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, de los trabajadores/as afectados en el servicio objeto de subrogación, incluyéndose en dicho

Obligaciones de las empresas cesantes y adjudicataria:

Adjudicataria cesante: La empresa cesante del servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una u otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso, formal de la adjudicación, si éste fuera posterior la documentación que más adelante se relaciona:

a) Certificación en la que deberá constar el personal al que afecte la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los ascendientes, estado civil, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, situación de la unidad de convivencia (número de personas a su cargo), naturaleza de los contratos de trabajo y categoría profesional.

b) Fotocopia de las nóminas de tres últimos meses, o períodos inferiores, según procediera.

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito.

e) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

3. Deberá atender, como única y exclusiva obligación:

Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y la liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones dado que la subrogación sólo implica para la nueva empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo del personal al que afecte la subrogación.

Tendrá la obligación de quedarse con el total del personal.

4. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores/as indebidamente subrogados.

Nueva adjudicataria: La empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar todos los derechos laborales que tuviese reconocidos el personal en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión, o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por otra empresa.

Subrogación de representantes de los trabajadores/as:

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados/as de Personal y los Delegados/as Sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

b) Que su elección estuviese específicamente limitada para representar al personal del centro de trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del centro.

En estos supuestos, la representación del personal también se subrogará a la nueva empresa adjudicataria de los servicios.

Artículo 28. Salud laboral.

Corresponde a cada trabajador/a velar en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

La participación del personal se realiza a través de la figura del Delegad@ de Prevención, que es la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales, siendo sus funciones descritas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El personal tiene el derecho y a la vez la obligación de someterse a las revisiones médicas periódicas que sean aconsejadas o propuestas tanto por la empresa como por los organismos oficiales competentes, así como someterse a los medios profilácticos o de vacunación que sean obligatoriamente indicados por los mismos, con salvaguarda de su derecho constitucional a la intimidad.

Todo/a trabajador/a tendrá información, de manera conveniente y confidencial, de los resultados de los exámenes de salud que les sean realizados. Cuando surja un problema entre el personal y las personas usuarias del servicio, se adoptarán las medidas pertinentes. De dichas decisiones se dará cuenta a la representación legal del personal.

Cautelarmente no se realizará prestación de servicios a las personas usuarias que hayan puesto en peligro la integridad física del personal, siempre que se demuestre fehacientemente tal circunstancia.

Se designará por acuerdo entre empresa y delegadas de personal a una Delegada de Prevención de riesgos laborales a nivel regional.

Dicha delegada de Prevención podrá disponer de un crédito de hasta 165 horas anuales, para el desempeño de esa labor, propio e independiente del crédito horario de los delegados/as de personal.

## CAPÍTULO SEXTO

### FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 29. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas de puntualidad que no excedan de quince minutos, en la asistencia al trabajo en el período de 1 mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso constituiría por sí sola falta grave.

b) No comunicar con antelación una ausencia justificada al trabajo o en todo caso dentro del plazo de las 24 horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine no deba ser considerada grave o muy grave.

d) No comunicar con la debida diligencia, los cambios experimentados en las unidades de convivencia que puedan afectar a la Seguridad Social y/o Instituciones de Previsión Social.

Artículo 30. Faltas graves.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

a) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de 30 días.

b) Faltar injustificadamente al trabajo más de 1 día en un período de 30 días, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso constituiría por sí sola falta muy grave.

c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores, en materia de servicio, siempre que no cause perjuicios a las personas usuarias, resto de profesionales, y empresa en general.

d) La reincidencia o reiteración en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza.

e) Rehusar reconocimiento médico, a requerimiento de la empresa, o por el médico de la empresa, caso de baja por enfermedad o accidente laboral.

Artículo 31. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

a) Más de 10 faltas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o más de 20 faltas de puntualidad cometidas en 1 año.

b) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de 1 mes.

c) Simulación de enfermedad, accidente o cualquier otra manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

d) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando causa graves perjuicios a la empresa, personal, personas usuarias, personas profesionales o colaboradoras que realicen su actividad profesional.

e) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad en la empresa o en el servicio.

f) El abuso de autoridad.

g) Las faltas graves de respeto, los malos tratos de palabra o de obra, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza general, ejercidas sobre cualquier miembro de la empresa en su ámbito.

h) El acoso sexual.

i) La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza.

j) La manifiesta y reiterada indisciplina y desobediencia en el trabajo.

Artículo 32. Sanciones.

Las sanciones máximas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

b) Faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 1 mes.

c) Faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes a 3 meses. Traslado de un centro o servicio por un período de 3 meses a 1 año y despido.

Artículo 33. Procedimiento sancionador.

Del inicio de todo procedimiento sancionador se dará vista a la representación del personal.

## CAPÍTULO SÉPTIMO

Artículo 34. Solución de conflictos.

Los firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, y artículo 4.2.b) de su Reglamento, se someten al SERCLA.

Artículo 35. Horas sindicales.

Las horas sindicales de las representantes de los trabajadores serán por cómputo anual, utilizándose en los momentos que lo necesiten.

Creación de bolsa mancomunada de horas sindicales.

00136710

## Disposiciones finales.

Primera. Ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia del presente Convenio se publicara alguna disposición que afecte el contenido del presente texto, se convocará con carácter inmediato a la Comisión Negociadora, a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar afectado, en un plazo máximo de dos (2) meses a partir de la publicación de dicha disposición o disposiciones.

Segunda. En lo no recogido en este Convenio Colectivo se estará en la Legislación Aplicable Vigente.

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES

Las siguientes tablas salariales serán de aplicación desde el 1 de febrero de 2015, hasta el 31 de enero de 2018 y para los siguientes años de vigencia, las tablas salariales se irán revisando conforme al siguiente baremo: a partir del día 1 de febrero de cada año de vigencia, los salarios se actualizarán conforme al IPC que publique el INE u organismo que le sustituya, referido a los doce (12) meses anteriores al que proceda la revisión.

GRUPO	SALARIO BASE	SALARIO BASE 2015 (1%)	SALARIO BASE 2016 (1,6%)	SALARIO BASE 2017 (1,6%)
<b>GRUPO I</b>				
Gerente	2.040,57 €	2.060,98 €	2.093,95 €	2.127,45 €
Director/a	1.745,26 €	1.762,71 €	1.790,92 €	1.819,57 €
Abogado/a	1.495,01 €	1.509,96 €	1.534,12 €	1.558,67 €
Psicólogo/a	1.495,01 €	1.509,96 €	1.534,12 €	1.558,67 €
Coordinación Técnica	1.745,26 €	1.762,71 €	1.790,92 €	1.819,57 €
Trabajador/a social	1.436,94 €	1.451,31 €	1.474,53 €	1.498,12 €
<b>GRUPO II</b>				
PATES	1.152,48 €	1.164,00 €	1.182,63 €	1.201,55 €
Monitor/a	978,03 €	987,81 €	1.003,62 €	1.019,67 €
<b>GRUPO III</b>				
Oficial Admtvo./a.	953,44 €	962,97 €	978,38 €	994,04 €
Administrativo/a.	914,50 €	923,65 €	938,42 €	953,44 €
Aux. Admtvo./a.	888,34 €	897,24 €	911,60 €	926,19 €
<b>GRUPO IV</b>				
Personal oficios varios	862,23 €	870,86 €	884,80 €	898,95 €