



## CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE «AGISE S.L.»

### Capítulo Primero

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

El presente Convenio se concierta entre los Delegad@s 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.**

El Convenio regula las condiciones de trabajo entre AGISE S.L. y sus trabajadores/as.

#### **Artículo 4. Ámbito personal.**

El presente Convenio tiene eficacia plena para los sujetos mencionados en el art. 3, sea cual fuere la categoría profesional del personal 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.

#### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

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

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 marzo de 2006, siendo su duración de cinco años, finalizando por tanto el último día de febrero de 2011. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones del



próximo Convenio en el mes de diciembre de 2010.

### **Artículo 7. Denuncia y prórroga.**

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

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.

Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo Convenio, se entenderá que se prorroga automáticamente.

### **Artículo 8. Comisión paritaria.**

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

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.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones o personas afectadas, debidamente legitimadas, 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.

Para la toma 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 estará al arbitraje del SERCLA.

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/as.



Estas cantidades se mantienen estrictamente «ad personam », no pudiendo ser absorbibles ni compensables.

### **Artículo 10. Organización del trabajo.**

10.1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio y sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva que la legislación vigente asigna a la representación laboral.

La empresa proveerá de acceso al correo electrónico a todos los trabajadores.

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.

10.3. Para dar eficacia a los principios anteriormente mencionados se establece la siguiente estructura organizativa:

Grupo A Gerente y/o Administrador/a

Director/a centro de trabajo Psicolog@ Abogad@

Coordinación técnica

Grupo B Trabajador/a social

Grupo C Auxiliar social

Monitor/a

Grupo D Oficial administrativ@



Auxiliar administrativ@

Administrativ@

Grupo E Personal de oficios varios

El personal adscrito a las citadas categorías deberá tener la cualificación y realizar las funciones que se enuncian:

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.

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

Abogad@: 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 con el Administrador Único.

- 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. Se presentará ante el Instituto Andaluz de la Mujer una Memoria de Evolución del Servicio semestralmente.

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

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.

Auxiliar Social: 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 hij@s con presencia permanente en el centro de trabajo.





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

Oficial Administrativ@: Es la persona que, preferentemente con la titulación adecuada, realiza tareas administrativas de tipo contable, cálculo..., etc

Administrativ@: Es la persona que sin titulación administrativa realiza trabajos administrativos que no requieren específicamente conocimientos de contabilidad.

Auxiliar Administrativ@: Es la persona que bajo las órdenes de un superior realiza trabajos de carácter auxiliar.

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

### **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.

Se creará una comisión formada por la gerencia, la dirección del centro y la delegada de personal para la evaluación de los ascensos del personal. Se creará una bolsa de trabajo para el ingreso en la empresa.

El contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses. En caso de contrato por tiempo inferior a 12 meses, se podrá prorrogar por acuerdo entre las partes hasta alcanzar el establecido plazo de 12 meses.

## **Capítulo 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:

$52,14 \text{ semanas} \times 35 \text{ horas} = 1.825 \text{ horas/año} - (14 \text{ festivos} \times 7 \text{ horas}) = 1.727 \text{ horas} - 150 \text{ horas de vacaciones anuales} = 1.577 \text{ horas} - (24 \text{ y } 31 \text{ de diciembre} \times 7 \text{ horas}) = 1.563 \text{ horas al año.}$

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.

El personal 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.

Al personal que asista 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 l@s trabajadores/as.

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.

Los cambios de turnos acordados entre los trabajadores con titulación igual o superior, podrán realizarse, previa comunicación a la dirección y acuerdo entre los trabajadores que forman parte del cambio.

El horario de las Auxiliares Sociales 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. En Málaga será también en ciclo de 5 semanas iguales



características pero con 1 jornada de 24 horas y 1 de 14 horas.

2. El personal técnico tendrá derecho a tres tardes libres a la semana, cubriéndose el servicio por las tardes de lunes a viernes con al menos un técnico. Se realizará jornada intensiva del 15 de junio al 15 de septiembre, Semana Santa y Navidad, cada técnico trabajará una tarde a la semana.

3. Anualmente las horas realizadas en más o menos del cómputo establecido en este convenio se compensarán en el primer trimestre del año siguiente a contar desde febrero.

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

El personal podrá solicitar reducción de la jornada de trabajo, al menos entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella y por un período de un trimestre,+ prorrogable previa petición del trabajador y acuerdo con la empresa por un semestre.

En los casos previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho a la reducción de jornada será siempre efectivo.

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.

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.

Reducción proporcional del salario.

El salario, en los casos contemplados en los apartados 1 y 2 de este artículo, se verá reducido proporcionalmente al tiempo de trabajo. El resto de derechos del personal en estas situaciones se mantendrá como si realizara jornada completa.

## **Capítulo 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:

1. La primera del 14 al 16 de diciembre.
2. La segunda del 14 al 16 de junio.
3. Y la tercera, será prorrateada con cada mensualidad.

3. Horas Extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas 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 período 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.

Las vacaciones se podrán disfrutar durante todo el año. 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. También se podrán disfrutar en períodos de 15 días acogiéndose al siguiente régimen:

15 días a elección de la empresa y 15 días a elección del trabajador/a. En ningún caso podrán coincidir más de dos técnicos por provincia.



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

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 se coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

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.

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

Son permisos retribuidos los siguientes:

1. Por razones personales o particulares.

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

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. El derecho se podrá ejercer igualmente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado al mismo tiempo por la madre. Los padres tendrán derecho a 10 días por nacimiento de hijo o adopción.

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 trabajadores de la misma categoría profesional por centro. Los días de asuntos propios se disfrutarán por jornadas completas.

2. Por razones de obligación o deber legal.

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



### 3. Por nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento.

Por nacimiento de hijo o hija 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.

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.

Por enfermedad grave u hospitalización de familiares o miembros de la unidad de convivencia hasta 2º grado, dos días.

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 ó 2 y 4 días respectivamente si se trata de familiares de 2º grado.

Familiares directos en primer grado, del cónyuge o pareja con quien conviva, 2 días. 3 días si el deceso es en localidad distinta a la del centro de trabajo.

### 5. Por razones de formación.

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 retribuibiles y habrán de ser justificados debidamente.

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.

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.

### **Artículo 17. Permisos no retribuidos.**

1. El personal tendrá derecho a un permiso por asuntos personales no inferior a quince días, ni superior a tres meses, solicitado con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período, sin exceder en ningún caso de los seis meses.

2. Se establece la posibilidad de tomar un año de descanso, cada 3 años de trabajo efectivo. En cada caso y durante ese período se procederá a la cobertura del puesto de trabajo con contratación eventual.

### **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 un año ni superior a cinco.

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.

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.

#### **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 un año, 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 finalización de 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 seis meses, 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 tendrá 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.

### **Capítulo Cuarto**

## **Artículo 22. Clasificación profesional.**

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este Convenio.

## **Artículo 23. Incapacidad temporal.**

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

## **Capítulo 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.**

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 seis 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.

2.1. El traslado del personal a un centro de trabajo distinto, que exija cambios de residencia fuera de la provincia requiere de la existencia de razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, además de la consulta previa del/la Delegad@ 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.

2.2. 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.

### **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 período de permanencia las ausencias reglamentarias del personal del servicio subrogado.

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:

a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y

b) 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.

5. 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 Delegad@s de Personal y los Delegad@s 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 subrogarán 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

## **Capítulo Sexto**

### **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.

### **Añadir 35. Horas sindicales.**

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

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 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 a fecha 1 de febrero de 2006 y hasta 31 de enero de 2007.

Para los siguientes años de vigencia, las tablas salariales se actualizarán siguiendo el siguiente baremo: A partir del día 1 de febrero de 2007 los salarios se actualizarán en función del IPC oficial que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, referido al ejercicio anterior.

Este mismo sistema se utilizará para los siguientes años de vigencia del presente convenio.

Grupo	Categoría	Salario base
A	Gerente	1.811,25
A	Director/a	1.549,12
A	Abogad@	1.327,00
A	Psicolog@	1.327,00
A	Coordinación técnica	1.549,12
B	Trabajador/a social	1.275,45
C	Auxiliar social	1.022,96
C	Monitor/a	868,11
D	Oficial administrativ@	846,28
D	Administrativ@	811,72
D	Auxiliar administrativ@	788,52
E	Personal de oficios varios	765,34

RESOLUCION de 9 de octubre de 2006, de la Dirección Provincial de Granada del Servicio Andaluz de Empleo, referente a la publicación de ayudas concedidas.

De conformidad con lo establecido en el art. 109 de la ley 5/83 de 19 de julio, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma Andaluza, en relación

con el art. 18 de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones, esta Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo ha resuelto dar publicidad a las ayudas concedidas con cargo al

Programa de Fomento de Empleo (programa 3213 de presupuesto de gastos de la Consejería de Empleo) y al amparo de la Orden 6 de mayo de 2005.

Beneficiario		Importe	Finalidad
Pauline Moody	(Exp.) GR/AAI/00309/2006	6.011	Ayuda Autoempleo Inicio de Actividad
Ana Isabel Hermoso Cánovas	(Exp.) GR/AAI/00334/2006	6.011	Ayuda Autoempleo Inicio de Actividad
Carlos de Alva Arman	(Exp.) GR/AAI/00345/2006	4.508	Ayuda Autoempleo Inicio de Actividad
Ramón Martínez de la Torre	(Exp.) GR/AAI/00406/2006	4.508	Ayuda Autoempleo Inicio de Actividad
María Martínez Vergara	(Exp.) GR/AAI/00408/2006	6.011	Ayuda Autoempleo Inicio de Actividad
Consuelo Aguirre Rubio	(Exp.) GR/AAI/00410/2006	6.011	Ayuda Autoempleo Inicio de Actividad