

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

*Resolución de 22 de octubre 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 la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, de ámbito interprovincial, suscrito por la representación legal de la Agencia y la de los trabajadores y trabajadoras, en fecha 21 de septiembre 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, 22 de octubre de 2018.- El Director General, Jesús González Márquez.

#### A N E X O

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA

##### CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

- Artículo 1. Ámbito funcional.
- Artículo 2. Ámbito personal.
- Artículo 3. Ámbito territorial.
- Artículo 4. Ámbito temporal.
- Artículo 5. Denuncia y prórroga.

##### CAPÍTULO II. GARANTÍAS.

- Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Artículo 7. Absorción y compensación.
- Artículo 8. Indivisibilidad del Convenio.

##### CAPÍTULO III. COMISIÓN PARITARIA.

- Artículo 9. Comisión Paritaria.

##### CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

- Artículo 10. Organización del trabajo. Normas generales.
- Artículo 11. Movilidad funcional horizontal.
- Artículo 12. Movilidad geográfica.
- Artículo 13. Otras formas de movilidad.
- Artículo 14. Permutas.

**CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

- Artículo 15. Grupos profesionales.
- Artículo 16. Subgrupos profesionales.
- Artículo 17. Catálogo de puestos.

**CAPÍTULO VI. PROVISIÓN DE PUESTOS Y CONTRATACIÓN.**

- Artículo 18. Provisión de puestos.
- Artículo 19. Provisión interna de puestos.
- Artículo 20. Provisión externa de puestos.
- Artículo 21. Bolsas de Empleo.
- Artículo 22. Criterios generales de las convocatorias de la provisión de puestos.
- Artículo 23. Órgano de selección.
- Artículo 24. Contrataciones.
- Artículo 25. Contrato de trabajo en prácticas.
- Artículo 26. Fomento del empleo.
- Artículo 27. Periodo de prueba.

**CAPÍTULO VII. JORNADA Y HORARIO.**

- Artículo 28. Jornada.
- Artículo 29. Calendario laboral ordinario.
- Artículo 30. Horario ordinario.
- Artículo 31. Trabajo a turnos.
- Artículo 32. Disposiciones comunes.
- Artículo 33. Horas extraordinarias.

**CAPÍTULO VIII. VACACIONES, PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA.**

- Artículo 34. Vacaciones.
- Artículo 35. Permisos y reducciones de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Artículo 36. Permisos por razones personales o particulares.
- Artículo 37. Licencias no retribuidas.
- Artículo 38. Reducciones de jornada.
- Artículo 39. Medidas de protección a las víctimas de violencia de género o por razón de violencia terrorista.

**CAPÍTULO IX. EXCEDENCIAS.**

- Artículo 40. Excedencias por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Artículo 41. Otros tipos de excedencia.

**CAPÍTULO X. RETRIBUCIONES.**

- Artículo 42. Retribuciones.
- Artículo 43. Conceptos salariales.
- Artículo 44. Retribución de los puestos de responsabilidad.
- Artículo 45. Dietas y kilometraje.

**CAPÍTULO XI. FORMACIÓN.**

- Artículo 46. Formación y perfeccionamiento profesional.

**CAPÍTULO XII. ACCIÓN SOCIAL.**

- Artículo 47. Préstamos reintegrables y anticipos.
- Artículo 48. Complemento por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.
- Artículo 49. Ayuda de atención ortoprotésica.
- Artículo 50. Medidas de gestión y protección medioambiental.

**CAPÍTULO XIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

Artículo 51. Principios generales.

Artículo 52. Participación en materia de seguridad.

Artículo 53. Equipos de trabajo y medios de protección.

Artículo 54. Vigilancia de la salud.

Artículo 55. Protección de la maternidad y del personal especialmente sensible a determinados riesgos.

Artículo 56. Plan General de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 57. Servicios de prevención.

Artículo 58. Formación en materia preventiva.

**CAPÍTULO XIV. DERECHO DE REUNIÓN Y DERECHOS SINDICALES.**

Artículo 59. Asamblea de trabajadoras y trabajadores.

Artículo 60. Derechos de los órganos de representación de las trabajadoras y los trabajadores.

Artículo 61. Comité Intercentros.

**CAPÍTULO XV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Artículo 62. Disposición general.

Artículo 63. Tipos de faltas.

Artículo 64. Faltas leves.

Artículo 65. Faltas graves.

Artículo 66. Faltas muy graves.

Artículo 67. Sanciones.

Artículo 68. Prescripción.

Artículo 69. Competencia sancionadora.

Artículo 70. Procedimiento sancionador.

**DISPOSICIONES ADICIONALES.**

Primera. Adaptación del Convenio Colectivo.

Segunda. Puestos de Jefatura anteriores a la entrada en vigor del Convenio.

Tercera. Dirección Técnica de la Oficina del Comisionado para el Polígono Sur.

Cuarta. Clasificación profesional.

Quinta. Complemento de antigüedad.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

Primera. Disposiciones afectadas por la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

Segunda. Puestos de responsabilidad.

Tercera. Complemento transitorio de integración.

Cuarta. Seguro colectivo de accidentes.

Quinta. Retribuciones.

Sexta. Entrada en vigor de la medida de reducción del 6% establecida en el artículo 31.2.

Séptima. Entrada en vigor del permiso adicional de paternidad.

**DISPOSICIONES FINALES.**

Primera. Aplicación de los incrementos retributivos.

Segunda. Aplicación de las condiciones laborales del Convenio Colectivo.

ANEXO I. Subgrupos profesionales.

ANEXO II. Tablas salariales.

00145004

**CAPÍTULO I****ÁMBITO DE APLICACIÓN****Artículo 1. Ámbito funcional.**

El ámbito funcional del presente Convenio se extiende a todo el de la actividad propia de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, realizada en todos los centros de trabajo y servicios que de ella dependen directamente.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

1. Las normas contenidas en este Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, con relación jurídico laboral y contrato celebrado con la Agencia, preste sus servicios y perciba sus retribuciones en el ámbito funcional señalado en el artículo anterior.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- Personal de alta dirección y personal establecido como directivo en los Estatutos de la Agencia.
- Personal contratado para el cumplimiento de programas o proyectos dependientes de otras organizaciones, que contemplen condiciones laborales y regímenes retributivos propios, sin perjuicio de la aplicación de las condiciones laborales que sean compatibles con la índole del proyecto o encomienda.

**Artículo 3. Ámbito territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación en los diferentes centros de trabajo y servicios de la Agencia, ubicados en las distintas provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

**Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, con las excepciones que en cada caso se determinen. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2020.

**Artículo 5. Denuncia y prórroga.**

1. Cualquiera de las partes firmantes del Convenio Colectivo podrá pedir, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

Entre la finalización de la vigencia del convenio y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.

2. Al vencimiento del Convenio, éste se prorrogará tácitamente por años naturales de no mediar denuncia en los términos establecidos en el punto anterior.

3. Si denunciado y expirado el presente Convenio las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de uno nuevo, o las negociaciones se prolongasen por un período de tiempo superior a un año desde su denuncia, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio estableciese respecto a su retroactividad.

4. En caso de prórroga tácita y/o denuncia del convenio, los salarios se incrementarán en los términos establecidos por la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector público andaluz.

**CAPÍTULO II****G A R A N T Í A S****Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo.

- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

#### Artículo 7. Absorción y compensación.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en su cómputo anual, a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación.

En el caso del personal que perciba retribuciones superiores a las fijadas en las tablas salariales de este Convenio, cuando exista un incremento salarial establecido mediante ley, solo supondrá para el citado personal un aumento de sus retribuciones cuando las tablas salariales superen su salario anual. En caso contrario, su retribución anual se mantendrá igual, si bien reduciendo el complemento absorbible y aumentando en la misma cuantía los conceptos salariales de este Convenio que les fuera de aplicación.

#### Artículo 8. Indivisibilidad del Convenio.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral o administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de los artículos, preceptos y condiciones aquí contenidos, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad. Durante el tiempo que dure la negociación, el Convenio continuará vigente, con excepción de la cláusula o cláusulas que hayan sido declaradas judicialmente nulas.

### CAPÍTULO III

#### COMISIÓN PARITARIA

#### Artículo 9. Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo de quince días a partir de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

La Comisión estará compuesta por siete representantes del personal, que se designarán por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, de acuerdo con su representatividad a la firma del mismo, y otras siete personas representantes de la Agencia, de entre las que se elegirán a quienes ostenten la Presidencia o la Secretaría.

Las competencias de esta Comisión serán:

- a) La interpretación del presente Convenio Colectivo.
- b) La vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- c) La solución de conflictos colectivos como paso previo a cualquier reclamación por vía judicial.
- d) La actualización y modificación del contenido del presente Convenio.
- e) La negociación de las modificaciones del Catálogo de Puestos y de las vacantes para los sistemas de provisión.
- f) La creación, modificación, supresión o refundición de las subcomisiones que se acuerden.
- g) La negociación de las bases de los procesos de selección de personal y provisión de puestos.
- h) Cualquier otro asunto cuya competencia le sea asignada en el articulado del presente Convenio.

2. Los acuerdos que se tomen requerirán el voto afirmativo de la mayoría de cada una de las partes. Se levantará acta de cada sesión, constanding la fecha, número de orden y contenido. Los acuerdos alcanzados vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexarán.

Los acuerdos que legalmente correspondan serán registrados por la Autoridad Laboral competente y publicados en el plazo máximo de diez días en la Intranet y en la página web de la Agencia.

3. La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre, y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de siete días naturales a partir de la convocatoria escrita, en la que deberán constar los asuntos a tratar.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral del SERCLA, o aquel organismo arbitral que en su caso lo sustituya.

4. El funcionamiento de la Comisión Paritaria se regirá por su propio reglamento de régimen interno, que se elaborará en el mes siguiente a partir de la constitución de la Comisión.

#### CAPÍTULO IV

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. Organización del trabajo. Normas generales.

1. La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección Gerencia de la Agencia, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en este Convenio y en la legislación vigente en cada momento. Todo ello sin perjuicio del derecho a la negociación colectiva y de los derechos y facultades de audiencia e información, reconocidos a las trabajadoras y los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La consecución de los fines generales de la Agencia recogidos en sus Estatutos.
- b) La correcta ejecución de las tareas de sus trabajadoras y trabajadores, con especial énfasis en la adecuada atención de las personas usuarias de los distintos servicios prestados por la Agencia.
- c) La igualdad de trato y oportunidades entre trabajadoras y trabajadores de la Agencia.
- d) La conciliación del trabajo y la vida personal y familiar en el ámbito de los servicios que la Agencia presta.
- e) La mejora del rendimiento de los servicios prestados por la Agencia, mediante la adecuación de las plantillas a las necesidades reales.
- f) La mejora de la calidad de los recursos humanos, mediante la profesionalización, el desarrollo, la promoción, la motivación y la formación del personal.
- g) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- h) El establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.
- i) La gestión del desempeño basada en competencias y consecución de objetivos.

Artículo 11. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la Agencia se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la trabajadora o trabajador, siempre que la organización de la actividad así lo aconseje. No tendrá otras limitaciones que las reguladas en el presente Convenio y las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas.

3. En el caso en el que haya varias personas del mismo grupo profesional a quienes pudiera serles de aplicación una medida de movilidad funcional, se tendrá en cuenta la voluntariedad.

4. En los supuestos en los que la movilidad a un puesto pudiera conllevar incremento retributivo, se procederá a su cobertura, preferentemente, a través del procedimiento de provisión interna de puestos, en los términos establecidos en este Convenio Colectivo.

#### Artículo 12. Movilidad geográfica.

1. El traslado forzoso que exija cambio de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

2. La decisión de traslado deberá ser notificada a la persona afectada, así como a la representación legal con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su efectividad. Dicha notificación expresará las causas que motivan el traslado, el centro de trabajo al que se le traslada y la fecha a partir de la cual debe surtir efecto.

Habrán de tenerse en consideración los siguientes criterios:

a) Que ostente el subgrupo profesional y cualificación necesarias para desempeñar el puesto de destino.

b) Que no exista en un centro de trabajo más próximo otra persona con el mismo perfil profesional cuyo traslado fuera posible.

c) De ser posible y reunir las condiciones necesarias, se trasladará preferentemente al personal con menor antigüedad en la Agencia.

d) Tendrá preferencia para permanecer en sus puestos de trabajo el personal con obligaciones familiares.

e) No podrá aplicarse una medida de traslado forzoso al personal mayor de 60 años.

Cuando el personal afectado opte por el traslado, éste se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales, percibiéndose una indemnización por compensación por traslado igual a siete días naturales de salario bruto o de permiso retribuido.

Además, la Agencia compensará los gastos de desplazamiento de la trabajadora o del trabajador y de las personas de su familia con las que conviva, así como el traslado y mudanza de los bienes y enseres, más tres dietas de manutención pernoctando por miembro conviviente de la unidad familiar.

La trabajadora o el trabajador podrá, a su elección, sustituir las compensaciones económicas previstas en los párrafos anteriores por una indemnización de cuantía igual a 2.000 euros.

Para el abono de los gastos de desplazamiento y abono de dietas establecido en este apartado se estará a lo establecido en el Decreto 54/1989, de 21 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía y Orden de 11 de julio de 2006, por las que se actualizan las cuantías de determinadas indemnizaciones por razón del servicio.

No será objeto de indemnización ni gastos de ningún tipo, el traslado de residencia motivado por la imposición de sanción disciplinaria.

3. Si por traslado forzoso una de las personas cónyuges o pareja de hecho cambia de residencia, la otra persona, si también fuera personal de la Agencia, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo disponible. De no haber puesto, tendrá derecho preferente para ocupar la primera vacante de su subgrupo profesional que se produzca, o de otro subgrupo dentro del mismo grupo profesional, siempre que tenga la titulación necesaria y capacidad para el desempeño del nuevo puesto. Asimismo, tendrá derecho a acogerse a una excedencia voluntaria con reserva de puesto hasta que hubiera un puesto de trabajo disponible.

4. A ninguna trabajadora o trabajador podrá serle de aplicación más de una medida de movilidad geográfica forzosa.

**Artículo 13. Otras formas de movilidad.**

1. Personas con discapacidad. La trabajadora o trabajador con discapacidad que acredite la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo subgrupo profesional, que la Agencia tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento.

En este supuesto, el traslado podrá tener una duración igual a la del tratamiento y hasta la finalización del mismo. Durante este periodo, la Agencia reservará el puesto de trabajo del personal que lo hubiera solicitado.

Terminado este periodo, el personal podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo, decayendo, en este último caso, su derecho a reserva de puesto.

2. Por disminución de capacidad. La movilidad por disminución de la capacidad del personal podrá llevarse a cabo a petición propia de la persona interesada o a instancia de la Agencia, a otro puesto del mismo grupo profesional o inferior, siempre que se acredite la titulación exigida de acuerdo con el sistema de clasificación profesional. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Dirección Gerencia de la Agencia, previo informe médico y comunicación al Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

La movilidad podrá efectuarse dentro de la misma localidad o en otra diferente, si ello favorece las condiciones de salud de la trabajadora o el trabajador, si bien dicho traslado estará condicionado a la existencia de vacante.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional pertinente para la adaptación al nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Agencia.

3. Por razones de salud. La Dirección Gerencia de la Agencia podrá conceder traslado a puestos de trabajo de idéntica naturaleza dentro del mismo subgrupo profesional, por razones de salud y posibilidades de rehabilitación de la trabajadora o trabajador, su cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, de hijas e hijos o de familiares de primer grado, siempre que estén a su cargo, previo informe médico. Dicho traslado estará condicionado a la existencia de vacante.

**Artículo 14. Permutas.**

1. La Dirección Gerencia de la Agencia podrá autorizar la permuta entre personal titular de un puesto de estructura a puestos de idéntica naturaleza ubicados en distintos centros de trabajo, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

1) Pertenencia al mismo grupo y subgrupo profesional, así como cumplimiento de los requisitos de acceso a los respectivos puestos de trabajo.

2) Emisión de informe previo de carácter técnico de las personas responsables de las Jefaturas o Servicios afectados.

2. La concesión de permuta no dará derecho a abono de gastos ni indemnización de clase alguna, no pudiendo autorizarse otra a la misma persona hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo en el nuevo puesto.

3. La Agencia establecerá un procedimiento que permita la comunicación entre las trabajadoras y trabajadores, con el fin de facilitar las posibilidades de permuta.

**CAPÍTULO V****CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 15. Grupos profesionales.**

1. El sistema de clasificación profesional de la Agencia se estructura en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I. Forman este grupo y se integrarán en él los puestos cuyo desempeño requiere estar en posesión del correspondiente Título de Doctorado, Licenciatura,



Arquitectura o Ingeniería, o el Título de Grado Universitario y Máster correspondiente o cualquier titulación equivalente a las mismas, reconocidos u homologados por la Administración Educativa competente.

- Grupo II. Forman este grupo y se integrarán en él los puestos cuyo desempeño requiere estar en posesión del correspondiente Título de Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica o el Título de Grado Universitario correspondiente o cualquier titulación equivalente a las mismas, reconocidos u homologados por la Administración Educativa competente.

- Grupo III. Forman este grupo y se integrarán en él los puestos cuyo desempeño requiere estar en posesión del Título de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, reconocido u homologado por la Administración Educativa competente, o certificado de profesionalidad de nivel 3 que acredite la cualificación profesional para cada uno de los subgrupos este grupo.

- Grupo IV. Forman este grupo y se integrarán en él los puestos cuyo desempeño requiere estar en posesión del correspondiente Título de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente, reconocido u homologado por la Administración Educativa competente, o certificado de profesionalidad de nivel 2 que acredite la cualificación profesional para cada uno de los subgrupos este grupo.

2. El personal de la Agencia que, perteneciendo a un determinado grupo profesional a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no cumpla los criterios de titulación establecidos en el punto anterior, mantendrá su inclusión en dicho grupo profesional.

3. Solo podrá acceder a los subgrupos encuadrados en los Grupos III y IV para los que se requiera una titulación académica o un certificado de profesionalidad concreto, quien se halle en posesión de la titulación académica requerida o, en su caso, del certificado de profesionalidad de que se trate.

Para aquellos subgrupos en los que no se requiere una titulación académica o un certificado de profesionalidad concreto, se podrá acceder siempre que se acredite una titulación académica del nivel requerido para cada grupo o formación laboral equivalente, o prestación de servicios mediante contratos de trabajo en una categoría profesional con funciones análogas a las establecidas en este Convenio Colectivo para el subgrupo de que se trate, por el periodo y en los términos que se determine por la Comisión Paritaria. En los grupo III y IV se considerarán titulaciones académicas de nivel requerido para cada grupo las de Bachiller o equivalente y Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o equivalente, respectivamente.

4. Las titulaciones exigidas para cada grupo profesional expuestas en el punto 1 de este artículo podrán adaptarse en función de las normas o directrices que establezca el órgano competente respecto a la reclasificación de los grupos profesionales del personal del sector público, acorde con los nuevos planes de estudio. A tal efecto, se faculta a la Comisión Paritaria para proceder a la adaptación de los mismos.

#### Artículo 16. Subgrupos profesionales.

1. Los diferentes grupos profesionales se estructurarán en subgrupos profesionales conforme a las funciones, responsabilidades y competencias técnicas que se requieran en cada caso.

2. Los subgrupos profesionales quedan recogidos en el Anexo I del presente Convenio.

#### Artículo 17. Catálogo de puestos.

1. La Dirección Gerencia de la Agencia aprobará y publicará, previa negociación con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, el Catálogo de los puestos de trabajo que conforman sus Áreas y sus Servicios territoriales y comprenderá, al menos, la siguiente información:

- Denominación de los puestos.

- Los grupos y subgrupos de clasificación profesional.
  - Las Áreas, Jefaturas, Servicios y Departamentos a los que está adscrito el personal.
  - Los requisitos básicos para su desempeño.
  - La forma de provisión de puestos.
2. Cualquier modificación de los datos previamente citados será incorporada al Catálogo, previa negociación con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, siendo permanentemente actualizada y publicada.

## CAPÍTULO VI

### PROVISIÓN DE PUESTOS Y CONTRATACIÓN

#### Artículo 18. Provisión de puestos.

1. La provisión de puestos de la Agencia se efectuará mediante procedimientos que garanticen los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y que contribuyan a la mejora de empleo, según las modalidades previstas en la normativa vigente.

2. La provisión de puestos podrá ser interna y externa, y se realizará, al menos, anualmente, en el caso de existencia de vacantes.

3. La provisión definitiva de puestos será realizada, en primer lugar, mediante sistema de provisión interna. Igualmente se procederá respecto a la provisión temporal, fomentando de este modo la promoción y movilidad de su personal.

4. La provisión de los puestos de responsabilidad establecidos en la tabla 4 del Anexo II se realizará mediante sistema de libre designación.

5. En cualquier caso, para todo lo relacionado con la provisión de puestos de la Agencia, se respetará la normativa de obligado cumplimiento para el personal perteneciente al sector público andaluz.

6. La representación de las trabajadoras y trabajadores recibirá información de cada uno de los procesos de provisión de puestos que se convoquen.

7. En las convocatorias de provisión externa se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

8. Tanto en la provisión interna como externa, las contrataciones de personal temporal e indefinido estarán sometidas a las limitaciones que para cada ejercicio establezcan las respectivas leyes de presupuesto.

#### Artículo 19. Provisión interna de puestos.

##### 1. Provisión interna-definitiva de puestos.

1.1. La provisión definitiva de puestos se realizará, en primer lugar, mediante convocatoria de provisión interna.

En los casos en los que la cobertura definitiva de estos puestos no sea posible mediante este procedimiento, por falta de candidaturas que cumplan el perfil solicitado, se procederá a la contratación de personal no perteneciente a la Agencia a través de los medios establecidos al efecto.

1.2. Podrá participar en el proceso de provisión interna definitiva el personal de la Agencia, siempre que cumpla los requisitos de la convocatoria del puesto ofertado y sea titular de un puesto de estructura en la Agencia.

1.3. La Comisión Paritaria del presente Convenio acordará las bases generales que han de regir las convocatorias.

2. Provisión interna - temporal de puestos.

2.1. La provisión temporal de puestos de la Agencia se realizará, en primer lugar, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y la previsión de temporalidad sea al menos de un año, a través de sistema de provisión interna.

La limitación temporal de un año prevista en el párrafo anterior no será de aplicación siempre y cuando existan bolsas internas para la cobertura de los puestos.

En todo caso, el desempeño por una trabajadora o trabajador de un puesto con carácter temporal no supondrá el derecho a la ocupación definitiva del mismo.

2.2 En los casos en los que la cobertura temporal de estos puestos no sea posible mediante este procedimiento por falta de candidaturas que cumplan el perfil solicitado, se procederá a la contratación de personal a través de los sistemas de provisión externa temporal.

Artículo 20. Provisión externa de puestos.

1. Provisión externa-definitiva de puestos.

Cuando la cobertura definitiva de los puestos no sea posible mediante provisión interna de los mismos, se procederá a la contratación de personal no perteneciente a la Agencia, respetando la normativa de aplicación y velando en todo momento por el cumplimiento de los principios recogidos en el artículo 18 del presente Convenio.

2. Provisión externa-temporal de puestos.

Cuando la cobertura temporal de los puestos no sea posible mediante provisión interna de los mismos por no cumplir con los requisitos del artículo 19.2.1 del presente Convenio, y siempre y cuando no existan las Bolsas de Empleo a las que se hace referencia en el siguiente artículo, se procederá a la contratación de personal no perteneciente a la Agencia, respetando la normativa de aplicación y velando en todo momento por el cumplimiento de los principios recogidos en el artículo 18 del presente Convenio.

Artículo 21. Bolsas de Empleo.

La Agencia creará Bolsas de Empleo, una vez resueltas las convocatorias de provisión de puestos, tanto internas como externas. La creación de estas Bolsas de Empleo deberá quedar recogida en las bases de las correspondientes convocatorias.

Igualmente, la Agencia podrá realizar convocatorias específicas para la creación de Bolsas de Empleo para aquellos perfiles de puestos en los que exista una mayor demanda de cobertura.

Una vez conformadas las Bolsas de Empleo, las mismas se mantendrán vigentes, actualizándose, al menos, una vez al año.

El funcionamiento de las Bolsas de Empleo se regirá por las normas que se fijen de común acuerdo entre la Agencia y la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores en el seno del órgano que corresponda.

Artículo 22. Criterios generales de las convocatorias de la provisión de puestos.

1. Las convocatorias de provisión de puestos deberán ajustar sus bases al perfil del puesto a cubrir.

2. En las bases de las convocatorias deberá indicarse la ponderación que tendrá cada uno de los méritos a valorar en el proceso selectivo.

3. En las convocatorias se podrá prever la realización de pruebas de conocimientos, habilidades y competencias, debiendo indicarse en cada convocatoria de provisión de puestos el valor que dichas pruebas tendrán a la hora de seleccionar a la persona candidata en relación con los valores indicados anteriormente.

00145004

**Artículo 23. Órgano de selección.**

1. Para cada convocatoria de provisión definitiva de puestos se constituirá un Órgano de selección. La composición del órgano de selección se elegirá entre el personal de la Agencia, ajustándose a las necesidades de cada convocatoria. De igual modo, a las sesiones del órgano de selección podrán asistir con voz pero sin voto las secciones sindicales con, al menos, un diez por ciento de representación en la Agencia.

2. Las personas que formen parte de dicho Órgano deberán poseer un amplio conocimiento del área profesional en la que estén incardinados los puestos a los que se dirige la selección o un dominio de las técnicas y habilidades específicas de selección de personal, o ambas cosas al mismo tiempo.

3. Corresponde al Órgano de selección el desarrollo de las distintas fases para la provisión definitiva de puestos, debiendo actuar en base a los principios de imparcialidad y objetividad.

4. El Órgano de selección podrá estar asesorado y/o auxiliado por entidades o personal especialista en selección de personal.

**Artículo 24. Contrataciones.**

1. La Agencia podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria y conforme a las previsiones de este Convenio.

2. Ambas partes convienen dotar a la Agencia de un modelo de relaciones laborales estable, que contribuya a la mejora del empleo y la reducción de la temporalidad, con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor eficacia, eficiencia y cualificación posible, empleándose las modalidades de contratación temporal única y exclusivamente cuando sea imprescindible.

**Artículo 25. Contrato de trabajo en prácticas.**

1. La Agencia podrá concertar contrato de trabajo en prácticas con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con la normativa vigente, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con una trabajadora o trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios u obtención del certificado de profesionalidad.

2. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a seis meses.

3. La retribución será el 80% el primer año y el 95% el segundo, respecto de la establecida en este Convenio Colectivo para una trabajadora o trabajador del mismo subgrupo profesional.

4. La selección de las personas contratadas en prácticas se efectuará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

5. El número de contratos en prácticas por centro de trabajo que la Agencia podrá celebrar no será superior al 4% de la plantilla en cómputo anual.

**Artículo 26. Fomento del empleo.**

La Agencia promoverá el ejercicio de las modalidades de jubilación vigentes al objeto de facilitar el acceso a la jubilación de su personal y el fomento de empleo, siempre que resulte posible por razones organizativas y demás normativa de aplicación. En ningún caso el acceso a la jubilación parcial supondrá incremento de coste para la Agencia hasta el acceso de la persona jubilada a la jubilación total.

Artículo 27. Periodo de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Personal perteneciente a los grupos I y II: seis meses.
- Personal correspondiente a los grupos III y IV: dos meses.

En cualquier caso, el periodo de prueba no podrá exceder de la mitad de la duración inicial del contrato.

En los supuestos de contratos de carácter temporal cuya duración sea inicialmente incierta, el periodo de prueba será el establecido con carácter general en el párrafo primero de este artículo.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por resuelta la relación laboral sin necesidad de preaviso, comunicándose por escrito a la otra parte.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al personal durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

2. La trabajadora o el trabajador que, por provisión interna, acceda a un subgrupo profesional de personal sanitario en centros dependientes de la Agencia, cuyas funciones sean distintas a las del subgrupo de origen, estará sujeto a un período de prueba, que se hará constar expresamente por escrito, cuya duración será de dos meses.

Durante dicho período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por resuelto el cambio de subgrupo profesional sin necesidad de preaviso, comunicándolo por escrito a la otra parte. La resolución, cuando sea iniciativa de la Agencia, habrá de ser motivada.

## CAPÍTULO VII

### JORNADA Y HORARIO

Artículo 28. Jornada.

1. La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual, equivalente a un máximo de 1.575 horas anuales, descontadas vacaciones y fiestas oficiales.

El personal que ocupe alguno de los puestos de responsabilidad establecidos en la tabla 4 del Anexo II y en la disposición transitoria tercera tendrá una jornada semanal de treinta y siete horas y media de promedio en cómputo anual.

2. En los supuestos en los que exista régimen de trabajo a turnos, la jornada podrá distribuirse de forma irregular, no pudiendo ser superior a doce horas diarias.

3. Entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

4. El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas (un día y medio), que podrá acumularse por periodo de hasta catorce días. En los casos de trabajo a turnos, excepcionalmente y cuando así lo requiera la organización del trabajo, el medio día de descanso semanal se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas, o separarlo del correspondiente día completo, para su disfrute en otro día de la semana.

Artículo 29. Calendario laboral ordinario.

Anualmente, y de acuerdo con los calendarios oficiales, la Dirección Gerencia confeccionará los calendarios generales para cada centro de trabajo y servicio dependiente de la Agencia, negociándose con la Comisión Paritaria.

**Artículo 30. Horario ordinario.**

1. El horario ordinario de trabajo en la Agencia será de carácter flexible y tendrá las siguientes características:

La parte fija del horario será de cinco horas, siendo obligada la presencia entre las 9:00 y las 14:00 horas.

La parte variable, hasta alcanzar la jornada ordinaria semanal, se podrá realizar en el horario comprendido entre las 7:30 y las 9:00 horas; las 14:00 y las 15:30 horas; y las 16:00 y las 20:00 horas, en este último caso, de lunes a jueves.

2. La distribución horaria del personal que realice su trabajo en el Servicio Andaluz de Teleasistencia, Comunidades Terapéuticas u otros servicios en los que exista régimen de trabajo a turnos, estará en función de las necesidades organizativas, debiendo garantizar la prestación del servicio. En estos casos, se establecerá una planificación previa a fin de compatibilizar el mismo con la vida personal y familiar.

3. Se podrán establecer horarios distintos a los previstos en el presente artículo en función de las necesidades organizativas de cada centro, o de las que para la ejecución de los proyectos o programas así lo requieran, previa notificación a la representación de las trabajadoras y los trabajadores.

**Artículo 31. Trabajo a turnos.**

1. En aquellos centros de trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado cabe una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, habrá de implantarse la jornada a turnos, previa negociación con la Comisión correspondiente.

Los distintos turnos del personal que no se regulen por jornada ordinaria serán acordados entre la Agencia y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, para lo cual se creará una Comisión cuyo objeto sea el estudio, seguimiento y evaluación del sistema de turnos de la Agencia.

Los modelos y particularidades de cada turno que se preste en servicios veinticuatro horas no podrán modificarse sin acuerdo en el seno de la mencionada Comisión.

2. La jornada laboral del personal adscrito a turnos que realice jornadas de lunes a domingo, será un 6% inferior a la jornada general ordinaria en cómputo anual, sin detrimento del salario.

3. La Agencia publicará el cuadrante de turnos de los puestos prestados con este régimen con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de inicio de aplicación del mismo. Dicho cuadrante abarcará el total del año natural.

Los cuadrantes contendrán la distribución de las jornadas, los descansos y el horario de trabajo, así como todas aquellas circunstancias que puedan tener incidencia en la organización del servicio.

Por circunstancias excepcionales o causa sobrevenida, dichos cuadrantes podrán estar sujetos a modificaciones.

4. El personal que preste servicios en régimen de turnos no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que se incorpore al mismo una compañera o un compañero que le sustituya, o lo autorice la persona responsable de la unidad funcional.

A tal efecto, para asegurar el buen funcionamiento del servicio, corresponde a la persona responsable de cada unidad funcional determinar quiénes deberán prolongar su jornada laboral.

5. Para el personal que realiza su jornada en régimen de turnos, se considerará jornada nocturna la realizada entre las 22:00 y las 8:00 horas.

6. Se podrán realizar cambios de turnos, siempre y cuando la organización y el funcionamiento del centro o servicio lo permitan. Dichos cambios deberán ser solicitados por escrito por el personal interesado con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y autorizados por la persona responsable.

**Artículo 32. Disposiciones comunes.**

El personal cuya jornada diaria continuada exceda de seis horas, tiene derecho a disfrutar de un periodo máximo de descanso de treinta minutos durante su jornada de trabajo. Este periodo será considerado como de trabajo efectivo.

**Artículo 33. Horas extraordinarias.**

1. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo imprescindible, solo para los casos en los que sean necesarias por imprevistos o circunstancias extraordinarias que puedan surgir en el desarrollo de la actividad de la Agencia.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso o económicamente.

Las horas extraordinarias se compensarán por tiempo de descanso, siempre que la organización del trabajo lo permita, a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria trabajada. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de aquellas, salvo en los casos en que motivadamente la Agencia establezca que deban ser disfrutadas en época de menor carga de trabajo o cuando las necesidades así lo exijan, procurando, en todo caso, que su disfrute se produzca dentro del año natural.

En el supuesto de que se opte por el abono de las horas extraordinarias, su valor para cada grupo y puesto será el resultante de aplicar la siguiente fórmula: salario bruto anual x 1,75/horas de jornada anual.

3. La realización de las horas extraordinarias deberá ir precedida de la comunicación por escrito firmada por la persona responsable de la Jefatura o Servicio, que deberá informar a la Jefatura responsable en materia de recursos humanos, a la mayor brevedad posible, de la realización de las horas extraordinarias y las causas que las han motivado.

**CAPÍTULO VIII****VACACIONES, PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA****Artículo 34. Vacaciones.**

1. El personal de la Agencia tendrá derecho a veintidós (22) días laborables de vacaciones al año. Será obligatorio su disfrute y, en ningún caso, el no disfrute de estas vacaciones motivará su compensación económica, ni generará derecho a disfrutarlas en años posteriores.

Las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios en régimen de trabajo a turnos en las comunidades terapéuticas tendrán derecho a treinta (30) días naturales de vacaciones al año.

El personal de la Agencia deberá disfrutar estos días de vacaciones dentro del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 15 de enero del año siguiente, ambos inclusive.

Hasta cinco días del periodo vacacional podrán disfrutarse de forma fraccionada. El resto se podrá dividir en dos etapas, no pudiendo ninguna de ellas ser inferior a cinco días. Al menos, la mitad de las vacaciones se concentrará preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 31 de octubre y, en todo caso, en este intervalo en el supuesto de no fraccionarse.

Excepcionalmente, siempre que esté debidamente justificado, podrá establecerse una distribución del periodo vacacional distinta de la expuesta en el párrafo anterior.

Con el fin de garantizar la prestación directa del Servicio Andaluz de Teleasistencia, las trabajadoras y trabajadores podrán disfrutar de hasta cinco días de forma fraccionada, pudiendo dividir el resto en hasta dos periodos con un mínimo de cinco días cada uno de ellos. A tal efecto, serán establecidos turnos de vacaciones que se ofertarán al personal.

En caso de coincidencia de dos o más trabajadoras o trabajadores de los posibles en un turno, se aplicarán criterios preestablecidos para dilucidar a quiénes corresponde.

2. El personal tendrá derecho a días adicionales por vacaciones en función del tiempo de servicios prestados, siempre que haya completado los años de antigüedad que se indican, y con el máximo de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio, y conforme a las reglas dispuestas en el apartado 1 de este artículo.

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Si el periodo de vacaciones coincidiera con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que impidiera a la trabajadora o trabajador disfrutarlas, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando el periodo de vacaciones deba disfrutarse fuera del año natural al que correspondan, deberá hacerse preferiblemente de forma inmediata a la finalización de la causa de suspensión del contrato.

4. Las trabajadoras o trabajadores que cesen, por cualquier motivo, en el transcurso del año sin haber disfrutado de vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente. El personal de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año natural de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año o hasta la terminación de su contrato, si este ha de producirse dentro del año.

5. En todo caso, es necesario garantizar durante el periodo vacacional el mantenimiento de todos los servicios que presta la Agencia, así como el buen desarrollo de sus programas.

Artículo 35. Permisos y reducciones de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Permiso por matrimonio.

Se tendrá derecho a un permiso de quince días naturales, por razón de matrimonio o unión de hecho, debidamente acreditados mediante certificación de los registros oficiales creados al efecto, que podrán disfrutarse consecutivamente al hecho causante o dentro del año natural.

2. Permiso adicional por paternidad.

Una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de una hija o hijo, el personal tendrá derecho a un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la de suspensión de contrato por paternidad regulado en la legislación básica estatal, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad de la hija o hijo y por cada hija o hijo a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es intransferible a la otra madre o padre o persona que ejerza la guarda con fines de adopción o acogimiento o persona adoptante, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento.



El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

3. Permiso por nacimiento prematuro o con hospitalización a continuación del parto.

El personal tendrá derecho a ausentarse dos horas diarias retribuidas en los casos de nacimiento de hijas nacidas o hijos nacidos de forma prematura o que precisen hospitalización después del parto.

La concreción horaria en estos casos corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

4. Permiso por gestación.

Las trabajadoras de la Agencia tendrán derecho a un permiso retribuido por gestación, desde el día primero de la semana treinta y siete de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana treinta y cinco de embarazo, hasta la fecha de parto.

5. Permiso por parto en los casos de fallecimiento de hija o hijo, o en caso de aborto a partir de la semana veintiuna de gestación.

Las trabajadoras tienen derecho al permiso por maternidad, en los casos de no supervivencia de la hija recién nacida o del hijo recién nacido, de su fallecimiento durante el periodo de baja maternal y en aquellos en que se produzca el aborto de un feto a partir de la semana veintiuna de gestación. Transcurridas seis semanas desde el suceso, las trabajadoras podrán incorporarse a su puesto de trabajo.

6. Permiso de lactancia o cuidado de hija o hijo menor de doce meses.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia o cuidado de hija o hijo menor de doce meses, el personal tendrá derecho a un permiso mediante una de las dos modalidades que a continuación se relacionan:

a) Una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o bien sustituirse por una reducción de jornada de una hora con la misma finalidad.

b) Permiso por jornadas completas con una duración máxima de cuatro semanas. Esta opción deberá ejercitarse y, una vez efectuada, deberá mantenerse hasta su finalización.

Ambas modalidades se incrementarán proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, por una de las madres o por uno de los padres, debiéndose justificar que no es utilizado también por la otra persona. En caso de que el uso de este permiso se lleve a cabo por jornadas completas por la persona que disfrute del permiso de paternidad, podrá hacerlo una vez finalice este.

7. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como para trámites de adopción.

El personal tendrá derecho a un permiso, por el tiempo indispensable, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

8. Permiso para sometimiento a técnicas de fecundación asistida.

El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

9. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado.

En los supuestos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes

hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal tendrá derecho a los siguientes permisos:

a) Dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: tres días laborables. Cuando por este motivo sea necesario desplazarse fuera de su provincia de residencia, el permiso se ampliará hasta un total de cinco días laborables. Si el personal hubiera de desplazarse fuera de la península, siete días laborables.

b) Si se trata de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días laborables. Cuando por este motivo sea necesario desplazarse fuera de su provincia de residencia, el permiso se ampliará hasta un total de cuatro días laborables. Si el personal hubiera de desplazarse fuera de la península, siete días laborables.

El disfrute de este permiso podrá ejercitarse, bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante el mismo; en este último supuesto, previa comunicación a su responsable y a la Jefatura competente en materia de recursos humanos.

En cuanto al permiso por fallecimiento, procederá el disfrute en días alternos siempre y cuando las personas interesadas acrediten la concurrencia de circunstancias excepcionales, que habrán de ser debidamente ponderadas por la Jefatura competente en materia de recursos humanos, siempre que se justifiquen y ello no suponga abuso del derecho.

#### 10. Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente.

El personal afectado por un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, tras su finalización, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma. Esta reducción se podrá disfrutar de forma diaria o acumulada, a elección de la trabajadora o trabajador.

#### 11. Permiso para la asistencia a reuniones de coordinación o acompañamiento en el ámbito sanitario para el personal con hijas o hijos con discapacidad.

Quienes tengan hijas o hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención y/o tratamiento, o para acompañamiento si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social. Este permiso podrá ser disfrutado al mismo tiempo por la madre y el padre, ambas madres o ambos padres, siempre que se justifique que sea necesaria la presencia de las dos personas.

#### 12. Bolsa de horas de libre disposición

El personal dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un período máximo de tres meses. Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas con discapacidad, hijas e hijos, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas. En todo caso, el ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo de la prestación del servicio de la Agencia.

La Comisión Paritaria articulará el procedimiento para el disfrute de esta bolsa, así como para su recuperación.

#### 13. Permiso para atender el cuidado de hijas e hijos con cáncer u otra enfermedad grave.

La trabajadora o trabajador dispondrá de un permiso para atender el cuidado de hijas e hijos y personas sujetas a tutela ordinaria que sean menores de edad, menores sujetos

a guarda con fines de adopción o a acogimiento, que padezcan cáncer u otra enfermedad grave.

Asimismo, se dispondrá de un permiso para atender el cuidado de hijas o hijos mayores de edad que convivan con la madre, el padre, con la persona guardadora con fines de adopción, acogedora o persona que ejerza la tutela legal, que padezcan cáncer u otra enfermedad grave.

En estos casos, se aplicará lo establecido en el Decreto 154/2017, de 3 de octubre, por el que se regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave.

#### 14. Permiso por adopción internacional.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de la madre y el padre, ambas madres o ambos padres al país de origen de la persona adoptada, se podrá disfrutar de un permiso por el tiempo de permanencia en el mismo por un máximo de hasta dos meses, percibiendo como retribución la cuantía correspondiente al 100%, respectivamente, del salario base y antigüedad.

15. Permiso para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

El personal tendrá derecho a un permiso, por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Los supuestos que dan derecho a la concesión de este permiso serán determinados por la Comisión Paritaria.

#### 16. Flexibilidad horaria temporal por motivos de conciliación.

Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de obligada permanencia en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monomarentales o monoparentales. Este permiso se establece para el personal vinculado a los horarios de carácter general, estando excluido, por su propia naturaleza, el régimen de horario a turnos.

### Artículo 36. Permisos por razones personales o particulares.

1. Las trabajadoras y los trabajadores, previo aviso y por escrito, con al menos dos días laborables de antelación y adecuada justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a percibir la totalidad de sus retribuciones, por los motivos y tiempos siguientes:

a) Un día, por traslado de domicilio habitual dentro de la localidad; dos días, si es a otra localidad dentro de la misma provincia; tres días, si el traslado es a otra provincia.

b) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de la jornada laboral, dentro de un período de tres meses, la Agencia podrá pasar al personal afectado a la situación de excedencia forzosa.

c) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

d) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del Sistema Público Sanitario, siempre y cuando no sea factible acudir a dicha consulta fuera de la jornada de trabajo.

2. Permisos por asuntos personales. El personal podrá disfrutar de hasta cinco días al año de permiso por asuntos personales sin necesidad de justificación, prorrateándose los días al tiempo de duración del contrato inferior a un año.

El personal tendrá derecho también al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir dieciocho años de prestación de servicios, incrementándose en un día adicional por cada tres años cumplidos a partir de los veinticuatro años de servicio.

No podrán acumularse en años posteriores los días no disfrutados por asuntos personales. No obstante, por necesidades del servicio, se podrán disfrutar los permisos de un año hasta el 15 de enero del año siguiente.

El personal podrá disfrutar dos de estos días por horas sueltas, correspondiendo por cada día siete horas, o la parte proporcional en caso de jornada reducida o a tiempo parcial. La fracción mínima a disfrutar será de una hora.

La solicitud del permiso deberá presentarse por escrito con al menos dos días de antelación, quedando supeditada su concesión a las necesidades del servicio.

3. El personal disfrutará de permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre.

Las trabajadoras y los trabajadores con régimen de trabajo a turnos que realicen su jornada durante estos días, disfrutarán este permiso cuando las circunstancias del servicio lo permitan.

#### Artículo 37 . Licencias no retribuidas.

1. El personal con un año de antigüedad en la Agencia, podrá solicitar licencias no retribuidas por plazo no inferior a quince días, ni superior a noventa días en un periodo de dos años, que les serán concedidas, siempre que medie un preaviso de cinco días laborables, si lo permiten las necesidades del servicio y sean justificadas adecuadamente las razones de su petición.

2. Asimismo, se podrán conceder licencias no retribuidas, en las mismas condiciones y con una duración máxima de seis meses, para:

a) Cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo, así como para el disfrute de becas o la realización de viajes de formación o relacionados con la realización de cursos.

b) Colaborar con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente.

c) Tratamientos de adicción en centro ambulatorio o de internamiento acreditado por la Administración.

3. El personal cuyo cónyuge padezca enfermedad grave o irreversible, podrá solicitar un permiso sin sueldo de hasta un año de duración, que podrá ser ampliado una vez por igual período en caso de prolongación del proceso patológico. La calificación de la enfermedad, a los efectos indicados, deberá ser acreditada suficientemente.

4. La duración acumulada de los permisos previstos en los apartados 1 y 2 no podrá exceder de doce meses cada dos años.

#### Artículo 38. Reducciones de jornada.

1. Reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de familiar.

Las trabajadoras y los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo alguna persona menor de doce años o con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán 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.

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

La concreción horaria en estos supuestos corresponderá a la trabajadora o trabajador, siempre dentro de los márgenes horarios fijados para su jornada ordinaria de trabajo. La reducción o ampliación de jornada por finalización de esta causa, deberá iniciarse en día laborable para la trabajadora o trabajador. Por tanto, no podrá comenzarse en días de vacaciones, permisos y descansos, así como durante la situación de incapacidad temporal. En todo caso, habrá que tenerse en cuenta las necesidades organizativas de la Agencia.

La trabajadora o trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar con una antelación de quince días, precisando la fecha en que se iniciará y finalizará la reducción de jornada.

2. Permiso para atender el cuidado de familiar de primer grado con enfermedad muy grave.

1. El personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender el cuidado de familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Este permiso se podrá acumular por jornadas completas con una duración máxima de quince días naturales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2. Si hubiese más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

Solo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

3. Para tener derecho a esta reducción, la persona solicitante deberá acreditar las siguientes circunstancias:

- Justificación de enfermedad muy grave o irreversible de familiar de primer grado que requiera cuidados paliativos.
- Acreditación de la convivencia o de ser su cuidadora o cuidador.

Artículo 39. Medidas de protección a las víctimas de violencia de género o por razón de violencia terrorista.

1. La víctima de violencia de género o violencia terrorista tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, en atención a las circunstancias concretas de su situación personal.

2. Por otra parte, si la víctima de violencia de género se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o subgrupo equivalente en cualquier otro centro de trabajo y localidad de la Agencia, sin necesidad de que se trate de vacante de necesaria cobertura.

Para estas situaciones, se dispone también del derecho a una excedencia, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia. En el momento del cese por excedencia, la trabajadora percibirá, en concepto de indemnización, una cuantía igual a dos mensualidades de sus retribuciones brutas, siempre que no hubiera posibilidad de reubicación en cualquier otro centro de trabajo y localidad de la Agencia.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de veinticuatro, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

3. Por otra parte, las víctimas de violencia de género o violencia terrorista tendrán preferencia para participar en las acciones de formación destinadas al perfeccionamiento o reciclaje profesional dentro de su puesto de trabajo.

4. Tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda, las faltas de asistencia, totales o parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de las víctimas de violencia terrorista.

## CAPÍTULO IX

### E X C E D E N C I A S

Artículo 40. Excedencias por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como

por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, las trabajadoras y los trabajadores para atender el cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la trabajadora o el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los párrafos anteriores será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada o convocado por la Agencia, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Asimismo, el personal tendrá derecho de reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. En el caso regulado en el párrafo primero, transcurrido este plazo de dos años, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo y subgrupo profesional.

2. Podrá concederse una excedencia por agrupación familiar al personal, siempre que su cónyuge resida en otra localidad por haber sido trasladado de forma permanente o temporal. Este período de excedencia tendrá una duración máxima de dos años, tiempo durante el cual el trabajador o trabajadora tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo.

#### Artículo 41. Otros tipos de excedencia.

1. Se concederá excedencia forzosa y voluntaria, en los casos y con las condiciones previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de la excedencia voluntaria, el personal tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia. Transcurrido este período, tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar subgrupo al suyo que hubiera o se produjeran en la Agencia.

2. El personal tendrá derecho a una excedencia por movilidad del personal dentro del sector público andaluz. Este período de excedencia tendrá una duración máxima de dos años, tiempo durante el cual la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo.

## CAPÍTULO X

### R E T R I B U C I O N E S

#### Artículo 42. Retribuciones.

La retribución salarial del personal afectado por el presente Convenio, estará constituida por el salario base y los complementos del mismo que a continuación se relacionan y que corresponden a la jornada completa y en cómputo anual de horas pactadas.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al que se refiere la nómina.

#### Artículo 43. Conceptos salariales.

##### 1. Salario base.

Como salario base se entiende el establecido para cada grupo profesional según la tabla 1 del Anexo II de este Convenio, por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como trabajo.

Su devengo se realizará en 14 pagas.

2. Complemento de antigüedad.

1. El complemento de antigüedad corresponderá al personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio, lo viniera percibiendo, atendiendo a su fecha de antigüedad en la entidad de origen.

En tal caso, consistirá en una cantidad fijada en la tabla 2 del Anexo II, en función del grupo profesional en cuyo desempeño se perfeccione, por cada tres años de servicios prestados. Se abonará a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios prestados.

Este complemento se devengará en 14 pagas.

2. Asimismo, el personal que, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo viniera percibiendo un complemento de desarrollo profesional, mantendrá las cuantías devengadas hasta esa fecha, consolidándose dichos importes como complemento personal, y sin que pueda generar nuevos niveles en función de los años de servicios prestados.

Este complemento se devengará en 12 pagas.

3. Complemento de grupo profesional.

Este complemento salarial se percibirá, en función del grupo profesional en el que esté encuadrada la trabajadora o el trabajador, con la cuantía que se refleja en la tabla 1 del Anexo II.

Este complemento se devengará en 12 pagas.

4. Complemento de puesto de trabajo.

Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial disponibilidad, dedicación, responsabilidad, penosidad, peligrosidad y otros factores que comportan conceptualización distinta del trabajo ordinario, excepto los retribuidos por cualquier otro complemento salarial establecido en este Convenio. El derecho a su percepción vendrá dispuesto en el Catálogo de Puestos, dependiendo exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que este complemento no tiene carácter consolidable.

La cuantía que corresponde por complemento de puesto de trabajo durante la vigencia del Convenio Colectivo se recoge en la tabla 3 del Anexo II.

El devengo de este complemento se realizará en 12 pagas.

5. Complementos de disponibilidad y de complejidad técnica.

El complemento de disponibilidad retribuye aquella situación en la que una persona, a través de un teléfono móvil u otro medio, se encuentra permanentemente en disposición de recibir y atender llamadas, fuera de su jornada laboral, que permita resolver cualquier incidencia técnica del servicio al que esté asignada, siempre que requiera un mantenimiento u operación permanente.

Las horas realizadas de manera efectiva durante el desarrollo de la jornada de guardia localizada, se compensarán a razón de 1,75 horas por cada hora de trabajo.

Al personal al que se abona este complemento de disponibilidad corresponde también un complemento de complejidad técnica, que retribuye las condiciones particulares y dificultad del servicio que se atiende.

Las cuantías que corresponden por estos dos complementos se recogen en la tabla 6 del Anexo II. El complemento de complejidad técnica se devengará en 12 pagas.

6. Complemento de guardias localizadas del personal médico de las Comunidades Terapéuticas.

Es la situación de disponibilidad en la que se encuentra la trabajadora o trabajador, con el medio de comunicación establecido al efecto, que haga posible su presencia personal en el lugar de trabajo cuando sea requerida.

En función de las horas sujetas a esta situación de disponibilidad, se producirá la pertinente reducción del cómputo horario.

Las horas realizadas de manera efectiva durante el desarrollo de la jornada de guardia localizada, se compensarán a razón de 1,75 horas por cada hora de trabajo.

#### 7. Complementos variables.

##### 7.1. Nocturnidad.

El complemento de nocturnidad retribuye la realización de la jornada de trabajo comprendida entre las 22:00 y las 8:00 horas.

##### 7.2. Fines de semana.

El complemento de fines de semana retribuye a aquellas trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios en sábado y domingo, entendiéndose incluido el turno de noche que se inicie el día anterior, y los de mañana y tarde del día de que se trate.

##### 7.3. Festivos ordinarios.

El complemento de festivos ordinarios retribuye a aquellas personas que presten sus servicios en día festivo según el calendario laboral del municipio del centro, y siempre que no tengan la consideración de festivo especial, según lo establecido en el siguiente punto. A estos efectos, se entenderá incluido el turno de noche que se inicie el día anterior, y los de mañana y tarde del día de que se trate.

En los supuestos en los que el festivo coincida en domingo y pase al lunes, se abonará con este complemento el día al que se ha trasladado el festivo, retribuyendo al personal que preste servicio el domingo con el complemento de fines de semana.

##### 7.4. Festivos de carácter especial.

Este complemento retribuye a aquellas personas que presten sus servicios durante los días 1 y 6 de enero, jueves y viernes santo y 25 de diciembre, entendiéndose incluido el turno de noche que se inicie el día anterior, y los de mañana y tarde del día de que se trate.

Asimismo, este complemento también retribuye a aquel personal que preste sus servicios en el turno de tarde durante los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre. A estos efectos, se entiende que el turno de tarde comienza a las 15:00 horas para la prestación del servicio a turnos en las Comunidades Terapéuticas y PEPSA.

Atendiendo a la especial naturaleza de estos festivos, cuando el festivo considerado especial coincida en domingo y se traslade al lunes, seguirá abonándose como festivo especial el domingo, retribuyendo al personal que preste servicio el lunes siguiente como festivo ordinario.

##### 7.5. Normas de aplicación a los complementos variables.

Estos complementos retribuyen la prestación de servicios en régimen de turnos de los Servicios de Teleasistencia y Comunidades Terapéuticas.

El devengo de estos complementos se llevará a cabo una vez realizados los mismos, calculándose desde el día 16 del mes anterior hasta el día 15 del mes corriente.

Los complementos de fines de semana, festivo ordinario y festivo especial son incompatibles entre sí, retribuyéndose el de mayor cuantía. En los casos en los que el festivo, ordinario o especial, coincida en domingo, se estará a lo dispuesto en los apartados 7.3 y 7.4, respectivamente, de este artículo.

El complemento de nocturnidad podrá acumularse a los complementos de fines de semana y festivos, ya sean ordinarios o de carácter especial, en los casos en los que coincidan ambas circunstancias.

Las cuantías de estos complementos se recogen en la tabla 7 del Anexo II.

#### 8. Complemento de turno rotatorio.

Se abona a aquellas personas que estén sujetas a un turno rotatorio desarrollado de lunes a domingo, en el que se contemple el trabajo a turnos de mañana, tarde, y en su caso, noche, hasta su cese en el mismo.

La percepción de este complemento estará condicionada a la realización efectiva de, al menos, un setenta por ciento de las jornadas de mañana y tarde, por cada semestre. En el caso de las monitoras sociosanitarias y los monitores sociosanitarios, este porcentaje se aplicará a las jornadas de mañana, tarde y noche por cada semestre.



A estos efectos, se considerará como trabajo efectivo la situación de baja por incapacidad temporal de más de veintidós días, así como los días de vacaciones, permisos y licencias.

Su cuantía figura en la tabla 5 del Anexo II.

Se abona en 12 mensualidades.

9. Complemento de turno de tarde.

Se abona a aquellas personas que estén sujetas a un turno de tarde, hasta su cese en el mismo.

Su cuantía figura en la tabla 5 del Anexo II.

Se abona en 12 mensualidades.

10. Complemento de realización efectiva de jornada partida.

Este complemento retribuye la realización efectiva de la jornada partida por parte del personal que preste su servicio en régimen de turnos.

La cuantía de este complemento será proporcional al número de días en los que se realiza la jornada partida de mañana y tarde, respecto del total de días de promedio en los que se preste servicio conforme al cuadrante de turnos.

Su cuantía figura en la tabla 5 del Anexo II.

Se abona en 12 mensualidades.

11. Pagas Extraordinarias.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente; la primera, por el periodo de 1 de enero a 30 de junio, y la segunda, por el periodo de 1 de julio a 31 de diciembre.

De mutuo acuerdo, la Agencia y la trabajadora o el trabajador podrán acordar el abono de la paga extraordinaria con la nómina mensual ordinaria, de forma prorrateada. Esta opción deberá ejercitarse en el primer mes del periodo de devengo de la paga extraordinaria, debiéndose mantener durante el mismo.

El importe de cada paga extraordinaria estará compuesto por el salario base y la antigüedad.

Las pagas extraordinarias se abonarán en los diez últimos días de los meses de junio y diciembre.

12. Complemento personal absorbible.

El personal que, como consecuencia de la aplicación del sistema retributivo del presente Convenio Colectivo, pueda experimentar una disminución en el total de sus retribuciones anuales, con exclusión de los conceptos variables y de aquellos vinculados a la prestación del servicio en régimen de turnos, tiene derecho a un complemento personal, que será transitorio y absorbible.

Este complemento será absorbido por los incrementos retributivos de ejercicios posteriores que se señalan en este Convenio Colectivo para los años 2019 y 2020, así como por aquellos que se produzcan en el mismo ejercicio presupuestario y los derivados de cambio de puesto de trabajo. En todo caso, se exceptúan las cuantías recogidas en el artículo 43.2 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 44. Retribución de los puestos de responsabilidad.

Aquellos puestos que tienen bajo su responsabilidad la organización, gestión y/o control de una Jefatura, Dirección Técnica de la Oficina del Comisionado para el Polígono Sur, Comunidad Terapéutica, Departamento, incluyendo Unidades de Apoyo Administrativo y PEPSA, o unidad funcional de análoga naturaleza dentro de la estructura orgánica de la Agencia, en dependencia de la Dirección Gerencia o del personal de la dirección que ésta designe, se retribuirán mediante las cuantías anuales establecidas en la tabla 4 del Anexo II.

Dichas cuantías se percibirán exclusivamente por el desempeño de las funciones de los puestos de responsabilidad descritos, por lo que no tienen carácter consolidable. En caso de cese en el puesto, el personal pasará a percibir las cuantías establecidas con carácter general en la tabla 1 del Anexo II, en función de su grupo profesional.

Artículo 45. Dietas y kilometraje.

El derecho a la percepción de dietas y kilometraje, y las cuantías de las mismas, se ajustarán en cada caso a lo dispuesto en las normas de aplicación que disponga la Junta de Andalucía.

## CAPÍTULO XI

### F O R M A C I Ó N

Artículo 46. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. La formación en la Agencia se desarrollará a través de los diferentes Planes y Programas de Formación, que procurarán la actualización, perfeccionamiento y capacitación profesional de todo el personal, desarrollando para tal fin acciones formativas internas y procurando la participación en las acciones formativas externas que se estimen convenientes.

2. La Agencia, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal en su empleo en los casos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios.

Igualmente, la Agencia facilitará, de acuerdo con las necesidades del servicio, la realización de los estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, así como el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración Pública o por las Organizaciones Sindicales, todo ello con la participación de la representación de las trabajadoras y los trabajadores.

3. Para el seguimiento de estos Planes y Programas de Formación y como elemento de participación, la Agencia contará con una Comisión de Formación.

El funcionamiento y composición de la Comisión de Formación vendrá regulado mediante un reglamento interno.

Sin perjuicio de lo que reglamentariamente se establezca en sus normas de funcionamiento, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Aportar sugerencias, propuestas e indicaciones a tener en cuenta por la jefatura responsable de la planificación del Plan o Programa de Formación.

b) Aprobar la propuesta del Plan y Programas de Formación.

La aprobación del Plan y Programas de Formación dará por cumplido el trámite de información a la representación de las trabajadoras y los trabajadores de la Agencia, requisito indispensable previo a la gestión de bonificación a través de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo de las acciones formativas planificadas.

c) Llevar a cabo el seguimiento del Plan y Programas de Formación, velando por la transparencia del mismo, así como por su cumplimiento.

d) Aportar sugerencias de mejora para la optimización del desarrollo del Plan y Programas de Formación.

e) Conocer las quejas y reclamaciones que puedan plantearse durante su ejecución y elevar propuestas de resolución a las mismas.

f) Participar en la evaluación del Plan y Programas de Formación.

g) El seguimiento y la evaluación de las dotaciones económicas y recursos materiales y humanos destinados a formación.

4. Se avanzará en los mecanismos para facilitar el acceso a la formación:

- Realizando la formación, siempre que sea posible, en el propio centro de trabajo o en un lugar cercano al mismo, fomentando en su defecto la formación semipresencial u online por ese orden.

- Considerando las horas lectivas como horas trabajadas.

5. La Agencia incluirá en su presupuesto anual una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento del personal para asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación, una vez ratificados por la Comisión de Formación.

6. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal tendrá derecho a asistir, como mínimo cada año, a un curso de perfeccionamiento profesional directamente relacionado con las funciones desempeñadas en el puesto de trabajo.

7. La Agencia podrá acordar la asistencia del personal a seminarios, mesas redondas o congresos que versen sobre materias propias de su subgrupo profesional o del trabajo específico que desarrolle, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia será voluntaria para el personal, al que le será abonado, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda.

8. La Agencia propiciará la participación de su personal como docente en las acciones formativas.

Al personal docente interno se le valorará esta tarea realizada al margen de sus funciones habituales en la baremación para optar a puestos de promoción interna que estén relacionados con la materia impartida.

## CAPÍTULO XII

### ACCIÓN SOCIAL

Artículo 47. Préstamos reintegrables y anticipos.

1. El personal tendrá derecho a préstamos reintegrables sin interés, con las siguientes especificaciones:

- a) La Agencia establece un fondo anual al efecto de hasta cien mil euros (100.000 €).
- b) El tope máximo de los préstamos será de dos mil euros (2.000 €).
- c) El reintegro de los préstamos se realizará según se establezca en la resolución de concesión del préstamo. En todo caso, la cuantía mínima mensual de amortización se fija en el 5% de las retribuciones fijas, no pudiendo superar el plazo de amortización el tiempo que reste hasta el vencimiento del contrato.
- d) Las solicitudes se presentarán ante la Dirección Gerencia de la Agencia, resolviéndose por orden de presentación, abonándose en tanto exista cantidad disponible en el fondo previsto.
- e) No se podrá solicitar otro préstamo reintegrable mientras no se haya devuelto en su totalidad, y hayan transcurrido al menos tres meses desde la amortización total del anterior préstamo disfrutado.
- f) En cualquier caso, la trabajadora o el trabajador podrá cancelar el préstamo recibido con anterioridad a la expiración de los citados plazos, debiendo comunicarlo a la Jefatura responsable en materia de recursos humanos. Las trabajadoras y trabajadores que, teniendo pendientes reintegros de préstamos, solicitasen acogerse a alguno de los supuestos de excedencia u otra causa de baja en la Agencia, deberán proceder a la devolución de la cantidades pendientes antes de su cese.
- g) La Agencia informará a la representación de las trabajadoras y los trabajadores, con periodicidad trimestral, de la situación, número de solicitudes y, en general, de la gestión realizada sobre dicho fondo.

2. El personal podrá solicitar anticipo de la nómina mensual y de la paga extraordinaria, con el límite máximo de la cantidad devengada al día de la solicitud, abonándose en el plazo máximo de siete días desde la recepción de la solicitud por parte de la Jefatura responsable en materia de recursos humanos.

Artículo 48. Complemento por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.

1. En los supuestos de suspensión por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, la trabajadora o trabajador tendrá garantizado el 100% del salario base y los complementos salariales fijos. En su caso, la Agencia complementará las prestaciones económicas que reciba la trabajadora o el trabajador del régimen de Seguridad Social, mientras dure el tiempo de suspensión por las citadas situaciones.

2. El complemento dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación en aquellos supuestos en los que el IN.SS o la Mutua correspondiente haya suspendido el abono de la prestación.

Artículo 49. Ayuda de atención ortoprotésica.

Con la finalidad de mejorar la calidad de vida del personal, y de cara a atender las necesidades de adaptaciones y ayudas técnicas de sus empleadas y empleados con discapacidad, la Agencia destinará anualmente la cantidad de 6.000 euros para la creación de un fondo que se destinará a ayudas ortoprotésicas.

La prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar en parte los gastos ocasionados a las trabajadoras y trabajadores, con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, por la adquisición de prótesis, que no estén cubiertas por el Sistema de Seguridad Social, por la Consejería competente en materia de Políticas Sociales o por otro organismo público. Se incluyen en este apartado las prótesis auditivas, de fonación, ópticas, prótesis no quirúrgicas, aparatos y vehículos para discapacidad y órtesis, bajo prescripción médica.

La cuantía de cada medida será de un máximo de 300 euros por medida, año y persona, debiendo justificarse previamente el destino de las ayudas, mediante factura y documentación complementaria requerida por la Agencia.

Tendrán preferencia para la obtención de estas medidas, aquellas personas que no se hayan beneficiado de una de ellas en el año anterior al de la solicitud.

Artículo 50. Medidas de gestión y protección medioambiental.

La Agencia establecerá y pondrá en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medioambiente y sistemas eficaces de gestión medioambiental, adoptándose una política que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción de la Agencia en materia medioambiental.

## CAPÍTULO XIII

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 51. Principios generales.

La actuación de la Agencia y de sus trabajadoras y trabajadores en materia de seguridad y salud estará sujeta a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a la reforma del marco normativo establecida en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y sus desarrollos reglamentarios correspondientes, en especial los Reales Decretos 487 y 488/1997, de 14 de abril, guías técnicas y protocolos de desarrollo, así como a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

La Agencia deberá promover una política en materia de prevención que tendrá por objeto la mejora de las condiciones de trabajo y de la salud de su personal, así como la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en su sistema de gestión.

Artículo 52. Participación en materia de seguridad.

1. Consulta y participación de las trabajadoras y trabajadores.

El personal tiene el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma. El derecho de participación mencionado se ejercerá a través de la representación legal del personal, de las Delegadas y Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Delegadas y Delegados de Prevención.

Las Delegadas y Delegados de Prevención son la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la Agencia y la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de las Delegadas y Delegados de Prevención serán las definidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las Delegadas y Delegados de Prevención observarán el debido secreto profesional acerca de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Agencia, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

La Agencia les proporcionará los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, bien por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas debidamente acreditadas.

Los informes que deban emitir las Delegadas y Delegados de Prevención habrán de evacuarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Una vez transcurrido este plazo sin que se haya emitido informe, la Agencia pondrá en práctica la propuesta inicial.

3. Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.

A tenor de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se constituirá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

El Comité es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Agencia en materia de prevención de riesgos laborales respecto de su personal. El Comité establecerá sus propias normas de funcionamiento.

Sus competencias y facultades serán las consignadas en la normativa vigente en esta materia, atribuibles a los Comités de Seguridad y Salud de centros de trabajo, siempre que se ejerciten en relación a cuestiones cuyo ámbito territorial y/o personal se extienda a más de un centro de trabajo.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral participará en la elaboración de los pliegos de vigilancia de la salud.

Artículo 53. Equipos de trabajo y medios de protección.

En todo lo concerniente en esta materia, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales o reglamentarias vigentes en cada momento.

Artículo 54. Vigilancia de la salud.

1. La Agencia promoverá las actividades preventivas necesarias para la conservación y promoción de la salud del personal acogido al presente Convenio y garantizará la vigilancia periódica de su estado de salud, con la periodicidad y especificidad que sea necesaria en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2. Se dará carácter prioritario a las actuaciones y reconocimientos médicos específicos que se dirijan al personal que ocupa puestos de trabajo cuyas condiciones impliquen un mayor nivel de riesgo de enfermedad o accidente.

En todo caso, los reconocimientos médicos se practicarán:

- a) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- b) Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se estime necesario por los Servicios de Prevención Propios.
- c) Una vez al año para todo el personal, en la forma y condiciones que se determinen, computándose las horas como tiempo de trabajo efectivo.
- d) Al personal que se haya encontrado más de sesenta días en situación de baja por incapacidad temporal, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

Artículo 55. Protección de la maternidad y del personal especialmente sensible a determinados riesgos.

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, las evaluaciones de los riesgos de los puestos de la Agencia deberán comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la citada trabajadora, desde la Agencia se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

La Agencia elaborará un protocolo de actuación para embarazadas y lactantes que incluya un catálogo de riesgos por puesto y medidas preventivas, con especial consideración a puestos que impliquen atención al público, comunidades terapéuticas y visitas domiciliarias.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Agencia deberá determinar, previa consulta con la representación de las trabajadoras y los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

2. La Agencia garantizará de manera específica la protección de las trabajadoras y los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Desde el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, se desarrollará un procedimiento para dar respuesta al personal de la Agencia cuyas condiciones de salud, estado biológico, situación de discapacidad o cualquier otra causa, den lugar a una especial sensibilidad ante las condiciones del trabajo que desarrolla habitualmente.

3. El personal mayor de cincuenta años sometido a régimen de trabajo a turnos, podrá optar voluntariamente por no prestar servicio en el turno de noche, compensándose la parte de la jornada dejada de realizar en los turnos de mañana y/o tarde, según corresponda.

Artículo 56. Plan General de Prevención de Riesgos Laborales.

1. La Jefatura competente en materia de recursos humanos elaborará un Plan General de Prevención de Riesgos Laborales, que será informado en un plazo no superior a quince días por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud. Corresponde a la Dirección Gerencia de la Agencia la aprobación y modificación, en su caso, de dicho Plan, a propuesta de la Jefatura competente en materia de recursos humanos. El Plan tendrá una vigencia bienal y su contenido desarrollará las siguientes actuaciones:

- Política preventiva.
- Objetivos.
- Evaluación de riesgos.
- Revisión de evaluaciones.
- Planificación de la prevención.
- Organización de la prevención.
- Funciones y responsabilidades.
- Programaciones anuales.
- Formación del personal con funciones preventivas.
- Formación del personal en materia de prevención.
- Información de las trabajadoras y trabajadores.
- Medidas de emergencia.
- Adquisiciones y compras.
- Coordinación de actividades empresariales.
- Contratas y subcontratas.
- Vigilancia de la salud.
- Actividades preventivas y medidas y acciones de rehabilitación por colectivos.
- Análisis de los daños a la salud producidos.
- Control periódico de las condiciones de trabajo.
- Comunicación de riesgos potenciales.
- Anexo de información, consulta y participación de las trabajadoras y los trabajadores.
- Desarrollo de actuaciones para la prevención y actuación frente a situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- Promoción de la seguridad y salud del personal, abordando la gestión de los factores psicosociales en el trabajo.

2. En el marco del Plan de Prevención, se elaborará una planificación de las actividades preventivas para cada lugar de trabajo, que evaluarán todos los riesgos posibles existentes, así como las medidas a adoptar, coste económico y calendario de ejecución. Este Plan será revisado periódicamente y actualizado cuando se produzca cualquier cambio en las condiciones de trabajo. Se aprobará con la participación de los comités, de las delegadas y delegados de personal o del órgano representativo correspondiente. Todo ello sin perjuicio de las actividades, acciones o medidas de ejecución directa que deban abordarse.

Artículo 57. Servicios de prevención.

Los servicios de prevención se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas estatales y autonómicas de desarrollo. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la Agencia el asesoramiento y apoyo que precise en función de los riesgos en ella existentes.

Cuando la Agencia cuente con más de quinientas trabajadoras y trabajadores, tendrá que constituir un servicio de prevención propio, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Este servicio de prevención contará, como mínimo, con las especialidades y disciplinas preventivas de Seguridad y Salud y Ergonomía y Psicología, de las previstas en el artículo 34 del citado Real Decreto.

Artículo 58. Formación en materia preventiva.

En todo lo concerniente en esta materia, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales o reglamentarias vigentes en cada momento.

Las necesidades formativas en materia preventiva del personal de la Agencia, tanto a nivel general como específica por riesgos, serán abordadas en el Comité de Formación.

#### CAPÍTULO XIV

#### DERECHO DE REUNIÓN Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 59. Asamblea de trabajadoras y trabajadores.

1. Los comités de empresa, las delegadas y los delegados de personal, las secciones sindicales o un número de trabajadoras y trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento del total de la plantilla del centro, podrán convocar asambleas en los centros de trabajo fuera de las horas laborables, siempre que no afecte a la prestación del servicio.

Los comités de empresa y las delegadas y delegados de personal, dispondrán de hasta diez horas anuales para la realización de asambleas en los centros de trabajo dentro de las horas laborables, siempre que no afecte a la prestación del servicio.

2. El lugar de la asamblea será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten. Será presidida por el comité de empresa, por las delegadas y los delegados de personal mancomunadamente o por las secciones sindicales, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la misma de personas no pertenecientes a la Agencia.

3. Cuando por realizarse jornada de trabajo a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración del normal desarrollo de la prestación del servicio, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 60. Derechos de los órganos de representación de las trabajadoras y los trabajadores.

1. Derechos de los comités de empresa y de las delegadas y delegados de personal.

1.1. Los comités de empresa y las delegadas y delegados de personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

1.2. No se incluirá en el cómputo de las horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección Gerencia de la Agencia.

1.3. Para la utilización del crédito horario legalmente establecido, será requisito indispensable su comunicación a la Dirección Gerencia, o personal en la que ésta delegue, con una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo los supuestos de reconocida urgencia.

1.4. Siempre que las características del centro lo permitan, se pondrá a disposición de las delegadas y los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado provisto de los medios necesarios para desarrollar sus actividades representativas.

1.5. Se facilitará a los comités de empresa y a las delegadas y delegados de personal acceso a la Intranet para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantas comunicaciones estimen pertinentes.

1.6. Las personas que componen los comités de empresa y las delegadas y delegados de personal tendrán derecho de información y consulta en los términos previstos en las disposiciones vigentes en cada momento. Asimismo, tendrán acceso a los cuadrantes horarios de cada centro, al calendario laboral y a los modelos Tc1 y Tc2 de cotizaciones a la Seguridad Social.



1.7. Los gastos de desplazamientos y dietas de las personas que componen los Comités de empresa y de las delegadas y delegados de personal serán abonados por la Agencia en el caso de reuniones convocadas por la Dirección Gerencia en las que sea requerida su asistencia en su condición de representantes de las trabajadoras y los trabajadores, cuando con motivo de dichas reuniones hayan de desplazarse fuera del término municipal donde habitualmente presten servicio.

2. Derechos sindicales.

2.1. En los centros de trabajo que ocupen a más de doscientas cincuenta trabajadoras y trabajadores, las secciones sindicales que puedan constituirse por personal afiliado a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por delegadas y delegados sindicales, con las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del sindicato al que representan y de las afiliadas y los afiliados al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección Gerencia de la Agencia.

b) Asistir a las reuniones del comité de empresa, con voz pero sin voto.

c) Acceso a la misma información y documentación a la que tengan derecho los comités de empresa y delegadas y delegados de personal de acuerdo con este Convenio Colectivo, teniendo la obligación de guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos, por la normativa y este Convenio, a las personas que componen los comités de empresa.

d) Las personas designadas como delegadas y delegados sindicales serán oídas por la Agencia en el tratamiento de aquellos problemas que afecten al personal, en general, y a las afiliadas y afiliados a su sindicato.

e) Asimismo serán informadas y oídas por la Agencia con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a las afiliadas y los afiliados.

En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadoras y trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las trabajadoras y los trabajadores.

f) Las delegadas y delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les sean propias.

Artículo 61. Comité Intercentros.

1. Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de empresa o de las delegadas y delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de trece, que se designarán de entre las personas que forman parte de los distintos Comités de empresa o de las delegadas y delegados de personal, guardándose en su constitución la proporcionalidad, de acuerdo a los resultados electorales en la Agencia considerados globalmente.

3. Serán de la competencia del Comité Intercentros todas aquellas cuestiones que afecten a los intereses generales del personal de la Agencia, que superen el ámbito de competencia de las distintas representaciones de las trabajadoras y los trabajadores en los diferentes ámbitos de la misma, y aquellas otras que le sean delegadas por la representación unitaria del personal.

4. El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités, y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las trabajadoras y los trabajadores.

## CAPÍTULO XV

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 62. Disposición general.

1. El personal podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los supuestos de incumplimientos de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Toda trabajadora o trabajador podrá dar cuenta por escrito, directamente o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 63. Tipos de faltas.

Las infracciones o faltas cometidas por las trabajadoras y los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 64. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público, con las personas usuarias, o con las compañeras o compañeros con independencia de su adscripción a un grupo profesional u otro, siempre que no suponga falta grave.

2. El retraso, descuido o negligencia injustificada en el cumplimiento del trabajo, siempre que no suponga una falta grave.

3. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno o dos días al mes.

4. La falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo inferior a treinta minutos y superior a diez. Teniendo en cuenta la flexibilidad horaria prevista, el cálculo se efectuará sobre las horas de trabajo de obligado cumplimiento sobre la jornada ordinaria. Para que dichas faltas de puntualidad tengan consideración de falta leve, se deberán producir un mínimo de tres veces al mes.

5. La mera infracción de las normas de régimen interior que establezca, en cada caso, la Dirección Gerencia, que sean de general conocimiento por parte de la plantilla.

6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de la Agencia.

7. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Artículo 65. Faltas graves.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

2. La falta de consideración y respeto con el público, con las personas usuarias o con las compañeras o compañeros con independencia de su adscripción a un grupo profesional u otro.

3. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

4. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por sus responsables orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.

5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres días al mes.

6. La falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo inferior a treinta minutos y superior a diez. Para que dichas faltas de puntualidad tengan consideración de

falta grave, se deberán producir más de cinco veces al mes. Asimismo, la acumulación de tres retrasos superiores a treinta minutos en el mes, también tendrán consideración de falta grave.

7. La presentación extemporánea de los partes de baja y confirmación en tiempo superior a tres días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

9. La alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias a que se refiere este Convenio.

10. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

11. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón de trabajo siempre que produzcan perjuicios para la Agencia o se utilicen en provecho propio.

12. La tolerancia o encubrimiento por parte de las personas responsables respecto de la comisión de faltas graves del personal a su cargo.

13. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, locales, instalaciones, útiles o materiales de la Agencia, sin mediar la oportuna autorización.

14. Haber sido sancionada o sancionado por la comisión de tres faltas leves en un periodo de dos meses.

Artículo 66. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. La adopción de acuerdos o instrucciones manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Agencia, a sus trabajadoras y trabajadores o a las personas usuarias o supongan un provecho propio.

3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado debidamente acreditada.

6. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.

7. Los malos tratos de palabra u obra o las faltas de respeto y consideración graves con las compañeras y compañeros o personas usuarias en general.

8. El incumplimiento de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales cuando de los mismos se deriven riesgos graves o daños para la persona trabajadora o para terceros.

9. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando la trabajadora o trabajador en situación de baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión de la trabajadora o del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

10. Causar por negligencia o mala fe daños graves en el patrimonio y bienes de la Agencia.

11. Haber sido sancionada o sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

12. El abuso de autoridad cuando revista caracteres de especial gravedad.

13. El acoso moral, la violación grave al derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las verbales o físicas de naturaleza sexual y al acoso sexual, en los términos que se definan en el protocolo que se apruebe en esta materia.

00145004

14. La tolerancia o encubrimiento por parte de las personas responsables respecto de la comisión de faltas muy graves del personal a su cargo.

15. El consumo de drogas o alcohol o la evidencia de otras adicciones en el trabajo, o la prestación de servicio bajo sus efectos, salvo en aquellos supuestos en que se determinase que la trabajadora o el trabajador viene padeciendo un problema de adicción, en cuyo caso, se estaría a lo dispuesto en materia de incapacidad temporal por enfermedad, o incapacidad permanente, según se determinase por los servicios competentes del Sistema General de la Seguridad Social, y siempre que dicha persona participe en un proceso voluntario de tratamiento o rehabilitación.

#### Artículo 67. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días hábiles.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.
- b) Traslado temporal de Jefatura, Área o de centro de trabajo.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.
- b) Traslado definitivo de Jefatura, Área o de centro de trabajo.
- c) Despido.

#### Artículo 68. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección Gerencia de la Agencia tuvo conocimiento de su comisión y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido.

El acuerdo de iniciación de un expediente disciplinario interrumpirá los plazos de prescripción de faltas previstos, mientras que la duración del procedimiento en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

No obstante, dicho plazo de seis meses podrá quedar interrumpido en los supuestos de suspensión del contrato de la persona expedientada, en cuyo caso se reanudará una vez finalice la causa de suspensión.

#### Artículo 69. Competencia sancionadora.

1. Corresponde la competencia disciplinaria por faltas que conlleven sanciones por faltas muy graves al Consejo Rector.

2. En los supuestos de expedientes disciplinarios que conlleven sanciones por faltas graves, la competencia corresponde a la Dirección Gerencia.

3. Para la imposición de sanciones por faltas leves será competente la Dirección Gerencia, previa audiencia de la persona interesada, sin necesidad de apertura de expediente.

#### Artículo 70. Procedimiento sancionador.

1. Conocida la comisión de un hecho que pueda ser constitutivo de una falta grave o muy grave, la persona responsable de la Jefatura o unidad organizativa de la que dependa la trabajadora o el trabajador informará a la Jefatura competente en materia de recursos humanos, mediante escrito en el se pongan de manifiesto los presuntos hechos constitutivos de falta. A este escrito se adjuntarán las pruebas e informes que se estimen necesarios para un mejor conocimiento.

Conocidos y analizados los hechos, la Jefatura competente en materia de recursos humanos elevará, en el plazo máximo de diez días desde la recepción de este escrito, un

expediente informativo a la Secretaría General de la Agencia, en el que se describirán los hechos informados por la persona responsable de la Jefatura o unidad organizativa de la que dependa la trabajadora o el trabajador, al que se acompañará la documentación y pruebas aportadas.

2. Una vez analizados los hechos, la Secretaría General podrá emitir propuesta de incoación de expediente disciplinario.

3. A la vista de la propuesta de incoación de la Secretaría General, la Dirección Gerencia de la Agencia puede acordar la incoación del expediente disciplinario, designando a la persona instructora y a la persona secretaria del mismo, que tendrán la condición de personal laboral de la Agencia o funcionario adscrito a la misma y no pertenecerán a la Jefatura o unidad organizativa donde preste servicios la trabajadora o el trabajador objeto del expediente.

De la incoación del expediente disciplinario se dará cuenta a la persona a la que se le ha abierto expediente, a la persona designada como instructora y como secretaria, en caso de existir, y a la persona responsable de la Jefatura o unidad organizativa de la que aquélla dependa.

Igualmente, se dará traslado al órgano de representación de las trabajadoras y los trabajadores que corresponda de la mera apertura del expediente.

Si la persona expedientada ostentase la condición de delegada o delegado de personal o formara parte de algún comité de empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto, se notificará a las restantes delegadas y delegados de personal o a los Comités de empresa la incoación del expediente para que sean oídas u oídos además de la persona interesada. La misma garantía se aplicará a las delegadas y los delegados sindicales, a quienes amparan las disposiciones del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

4. La persona instructora, como primeras actuaciones, procederá a tomar declaración a la presunta persona inculpada y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación que motivó la incoación del expediente y de lo que aquella hubiera alegado en su declaración.

5. A la vista de las actuaciones practicadas y en el plazo máximo de treinta días desde la incoación del expediente, la persona instructora habrá de formular pliego de cargos y notificar a la persona interesada, quien dispondrá de un plazo de diez días desde la notificación para contestar al mismo y proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.

En el expediente se harán constar los antecedentes de la persona interesada, su declaración y la de quienes testifiquen, en su caso.

6. Quien instruye el expediente admitirá o rechazará, en el plazo de cinco días desde la finalización del plazo anterior, las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización, procediendo del mismo modo respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio. La persona interesada tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas, y la persona instructora, en todo caso. El plazo máximo para todas estas actuaciones será de quince días.

7. Realizados los trámites anteriores, la persona instructora formulará, en el plazo de diez días, la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción.

De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato a la persona expedientada, quien, en el plazo máximo de diez días desde la notificación, podrá hacer las alegaciones que estime procedentes.

Recibido o no el escrito de alegaciones, la persona instructora, dentro del plazo de veinte días desde la finalización del previsto para efectuar alegaciones, o prorrogable

hasta cuarenta días cuando exista una causa justa y motivada, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano competente, según la calificación de la falta como muy grave o grave, a fin de que se proceda a dictar la resolución correspondiente.

8. En la resolución se acordará la inexistencia de infracción, o en su caso, la existencia de infracción junto con la sanción que corresponda conforme a lo previsto en el artículo 67 del presente Convenio Colectivo. En la resolución de sanción deberán indicarse necesariamente los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción correspondiente.

La apertura de expediente disciplinario por falta grave o muy grave no es impedimento para poder dictar resolución de sanción leve, en función de lo puesto de manifiesto durante la instrucción del procedimiento.

La resolución recaída se notificará a la persona expedientada. Asimismo, se notificará a la representación de las trabajadoras y los trabajadores en los casos de sanciones por faltas graves o muy graves.

La ejecución de la sanción se llevará a cabo en el plazo máximo de un mes.

9. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, la Dirección Gerencia podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Dicha suspensión deberá estar motivada.

Se dará conocimiento a la representación de las trabajadoras y los trabajadores, de las medidas cautelares que se acuerden.

Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para la persona expedientada o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta no superase el tiempo de la suspensión provisional, se procederá de inmediato a la correspondiente reparación.

En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como de la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

10. Las sanciones disciplinarias de amonestación constarán en el expediente personal de la trabajadora o trabajador durante un plazo máximo de seis meses desde su imposición, si durante ese tiempo no hubiese dado lugar la persona sancionada a otro procedimiento disciplinario que termine con la imposición de la sanción.

En el caso de las restantes sanciones, con excepción del despido, dejará de constar en el expediente, a instancia de la persona interesada, cuando hayan transcurrido al menos uno, dos o cuatro años desde la imposición de la sanción, según se trate de falta leve, grave o muy grave, y durante este tiempo no hubiere dado lugar la persona sancionada a un nuevo procedimiento disciplinario que termine con la imposición de sanción.

11. No se exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando la persona sancionada acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra. En este caso, la sanción que resulte se hará efectiva después de la notificación de la firmeza de la sentencia correspondiente.

12. Todos los plazos establecidos en el procedimiento disciplinario descrito y señalados por días se entienden referidos a días hábiles, excluyéndose del cómputo los sábados, los domingos y los declarados festivos, según el calendario laboral aprobado para el municipio del centro de trabajo.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES.

##### Primera. Adaptación del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria podrá adaptar o actualizar el presente Convenio Colectivo de acuerdo a las nuevas medidas que se apliquen en el ámbito del sector público andaluz y que puedan mejorar las condiciones laborales del personal sujeto al mismo, previo informe favorable de la Consejería competente en materia de Administración Pública.

Segunda. Puestos de Jefatura anteriores a la entrada en vigor del Convenio.

El personal que en el momento de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo ocupara un puesto de Jefatura con un contrato laboral cuyas condiciones en caso de cese determinen la reserva de un puesto de responsabilidad, pasará a desempeñar, en el caso de que sea cesado en la Jefatura, un puesto encuadrado dentro de su grupo profesional, si bien percibiendo un complemento de garantía personal igual a la cuantía que corresponda hasta alcanzar la retribución de un Responsable de Departamento, en función de lo dispuesto en la tabla 4 del Anexo II.

Tercera. Dirección Técnica de la Oficina del Comisionado para el Polígono Sur.

Con la entrada en vigor del presente Convenio la Dirección Técnica de la Oficina del Comisionado para el Polígono Sur pasará a regirse por la normativa aplicable al tipo de contrato laboral suscrito por la persona titular del puesto, así como por las normas contenidas en este Convenio Colectivo, dejando de serle de aplicación el Estatuto del Directivo Intermedio de la Empresa Pública del Suelo de Andalucía.

Cuarta. Clasificación profesional.

Las personas que con anterioridad a la firma del presente Convenio ocuparan puestos de Personal Técnico de Sala, Personal Supervisor y Especialista de Calidad, mantendrán los grupos profesionales en los que hubieran estado encuadrados hasta ese momento, y que se exponen en la siguiente tabla.

PUESTO	GRUPO PROFESIONAL
Personal Técnico de Sala	I
Supervisor	II
Especialista de Calidad	II

Las trabajadoras y trabajadores que accedan a estos puestos con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, quedarán adscritos al grupo profesional que corresponda conforme a lo dispuesto en el Capítulo V y al sistema de clasificación profesional establecido en este Convenio.

Quinta. Complemento de antigüedad.

Los trienios que se completen a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo por el personal que tenga reconocido complemento de antigüedad conforme al artículo 43.2, se abonarán en las cuantías establecidas en la tabla 2 del Anexo II.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Disposiciones afectadas por la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

Conforme a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 192, de 1.10.2012), han quedado «suspendidas» de forma coyuntural y transitoria aquellas disposiciones de este Convenio Colectivo que contradigan lo recogido en esta Ley. Mientras se mantenga la vigencia de lo establecido en ésta, este Convenio Colectivo queda afectado por la misma en lo siguiente:

- Vacaciones y permisos. En materia de vacaciones y permisos se aplicará lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, en tanto éste continúe vigente.

- Horas extraordinarias. En función de lo establecido en el artículo 21 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, la realización de horas extraordinarias se compensa por tiempo de descanso, a razón de 1,75 horas por hora extra realizada.

Solo excepcionalmente y por causas muy justificadas, pueden abonarse compensaciones económicas por la realización de dichas horas, previo informe favorable de la Consejería competente en materia de Hacienda y Administración Pública, salvo en casos de emergencia, que deberá ser posteriormente comunicada a dicha Consejería.

- Medidas de acción social. En virtud de lo establecido en el artículo 28 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, y en tanto esté en vigor esta medida, queda suspendida la convocatoria de las ayudas que se deriven del concepto de acción social, quedando exceptuadas de la supresión las referidas a la atención a personas con discapacidad.

- Crédito horario sindical. En relación con el crédito horario sindical para el ejercicio de la libertad sindical dispuesto en el artículo 60 de este Convenio Colectivo, será de aplicación el artículo 32 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, en tanto el mismo continúe vigente.

#### Segunda. Puestos de responsabilidad.

Las personas que a fecha de la entrada en vigor del presente Convenio ocuparan alguno de los puestos relacionados en la columna A de la tabla incluida en esta disposición transitoria, podrán mantener los mismos por un periodo máximo de dos años. Durante dicho periodo la Agencia convocará la cobertura de los nuevos puestos de Responsable de Departamento de la estructura de la Agencia. Resueltas dichas convocatorias, las personas cuyos puestos se relacionan en la columna A que no hayan ocupado ninguno de los nuevos puestos de responsabilidad, pasarán a desempeñar puestos adscritos a los grupos profesionales conforme a lo relacionado en la columna B.

COLUMNA A	COLUMNA B
Jefa o Jefe de Equipo	Grupo I
Jefa o Jefe de Proyecto	Grupo I
Jefa o Jefe de Departamento	Grupo I
Directora o Director de Área	Grupo I o Grupo II, según titulación académica y grupo de cotización del Convenio
Responsable de Unidad	Grupo I o Grupo II, según titulación académica y grupo de cotización del Convenio
Asesoría Técnica	Grupo I o Grupo II, según titulación académica y grupo de cotización del Convenio
Responsable de Gestión	Grupo I o Grupo II, según titulación académica y grupo de cotización del Convenio

#### Tercera. Complemento transitorio de integración.

El personal que, a fecha de la entrada en vigor del presente Convenio, viniera percibiendo complementos que retribuyan puestos de responsabilidad y ocuparan alguno de los puestos relacionados en la columna A de la tabla incluida en la disposición transitoria segunda, pasarán a percibir un complemento transitorio de integración hasta la resolución de los procesos de los nuevos puestos de Responsable de Departamento de la estructura de la Agencia, con el límite máximo de dos años, en cuantía igual a la cantidad que se le viniera abonando por aquel concepto, y siempre que el total de la suma de éste más salario base y complemento de grupo no supere las cuantías establecidas en la tabla 4 del Anexo II para la persona Responsable de Departamento. El abono de dicho complemento estará condicionado a su presentación a alguna de las convocatorias que realice la Agencia para la cobertura de los nuevos puestos de Responsable de Departamento de la estructura de la misma.

En aquellos supuestos en los que el personal que perciba un complemento transitorio de integración acceda a una vacante de puesto de Responsable de Departamento, este complemento quedará absorbido por las cuantías que correspondan al nuevo puesto.

En aquellos supuestos en los que el personal que perciba un complemento transitorio de integración, resueltas las convocatorias para la ocupación de puestos de Responsable de Departamento, no haya accedido a ninguno de ellos, dejará de percibir dicho complemento.

00145004



Cuarta. Seguro colectivo de accidentes.

La Agencia se adherirá, a la fecha de inicio de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, al contrato de seguro colectivo de accidentes para el personal al servicio de la Junta de Andalucía, quedando su personal asegurado en las mismas condiciones que las establecidas en dicho contrato.

En el supuesto de que este contrato de seguro deje de existir o de ser de aplicación al personal de la Agencia, ésta suscribirá un seguro colectivo de accidentes con el siguiente cuadro de garantía:

- a) Fallecimiento por accidente: 83.301,76 €.
- b) Invalidez permanente en grado total y absoluta derivada de accidente: 49.029,36 €.
- c) Gran invalidez derivada de accidente: 83.301,76 €.
- d) Invalidez permanente parcial derivada de accidente: % según baremo sobre 49.029,36 €.

Quinta. Retribuciones.

1. Con fecha 1 de septiembre de 2018 entrarán en vigor las tablas salariales 1,2,3,4,6 y 7 del Anexo II.

Durante el año 2018, las cuantías establecidas en la tabla 7 y el complemento de disponibilidad de la tabla 6 se reducirán en un 5%, conforme a lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía y la disposición adicional vigésimotercera de la Ley 5/2017, de 5 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2018.

2. La tabla salarial 5 del Anexo II comenzará a aplicarse en el mes de enero de 2019.

3. En los años 2019 y 2020, las retribuciones establecidas en el Anexo II experimentarán los siguientes incrementos:

- Año 2019: 2,25%.
- Año 2020: 2%.

Sexta. Entrada en vigor de la medida de reducción del 6% establecida en el artículo 31.2.

La entrada en vigor de la medida de reducción de la jornada laboral del personal adscrito a turnos prevista en el artículo 31.2 del presente Convenio Colectivo se producirá en el mes de enero de 2019.

Séptima. Entrada en vigor del permiso adicional de paternidad.

La implantación de la medida dispuesta en el apartado 2 del artículo 35 de este Convenio, se llevará a cabo de acuerdo al siguiente calendario:

- Año 2018: Aumento de cinco semanas respecto a lo regulado en la legislación básica estatal (total 10 semanas).
- Año 2019: Cinco semanas más (total 15 semanas).
- Año 2020: Cinco semanas más (total 20 semanas).

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera. Aplicación de los incrementos retributivos.

Los incrementos retributivos previstos en el presente Convenio Colectivo estarán condicionados al cumplimiento del objetivo de déficit público, así como a lo que se establezca anualmente en la normativa básica estatal y autonómica de aplicación, de conformidad con lo previsto en el acuerdo segundo del Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz.

En caso de no cumplirse las condiciones dispuestas en el párrafo anterior, la Dirección Gerencia determinará, previa negociación y acuerdo con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, las medidas de incremento retributivo que deban resultar modificadas.

Segunda. Aplicación de las condiciones laborales del Convenio Colectivo.

A la fecha de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, las condiciones laborales reguladas en el mismo serán directamente aplicables al personal incluido en el artículo 2.1, quedando, por tanto, modificadas las condiciones individuales pactadas en los contratos de trabajo, ajustándose a las normas recogidas en este Convenio Colectivo.

## A N E X O S

### ANEXO I. SUBGRUPOS PROFESIONALES

#### GRUPO I.

- Titulada o Titulado Superior.

Es la persona que estando en posesión de la correspondiente titulación universitaria, realiza las actividades para las que está facultada, de acuerdo con el servicio prestado en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en el que intervenga. El desarrollo de su actividad se centra en la planificación, asesoramiento, desarrollo y ejecución de los procedimientos, programas, proyectos y actividades propias de la especialidad profesional de su puesto. Las funciones específicas de los puestos que se adscriban a este subgrupo, estarán sujetas a lo establecido en el catálogo de puestos.

- Psicóloga o Psicólogo.

Es la persona que estando en posesión de la correspondiente titulación universitaria, ejerce las funciones propias de su titulación y especialidad de acuerdo con el servicio prestado en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en el que intervenga. El desarrollo de su actividad se centra en el asesoramiento, diagnóstico y tratamiento psicológico integral, así como el diseño y desarrollo de terapias individuales y grupales. Las funciones específicas de los puestos que se adscriban a este subgrupo estarán sujetas a lo establecido en el catálogo de puestos.

- Médica o Médico.

Es la persona que estando en posesión de la correspondiente titulación universitaria, ejerce las funciones propias de su titulación y especialidad. De acuerdo con el servicio prestado en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en el que intervenga, el desarrollo de su actividad se centra en el diagnóstico y tratamiento médico de las adicciones y patologías asociadas, con el objetivo de promover y restablecer la salud de las personas usuarias, la validación y revisión de protocolos, el asesoramiento y/o la gestión de listas de espera. Las funciones específicas de los puestos que se adscriban a este subgrupo estarán sujetas a lo establecido en el catálogo de puestos.

- Arquitecta o Arquitecto.

Es la persona que estando en posesión de la correspondiente titulación universitaria, ejerce las funciones propias de su titulación y especialidad de acuerdo con el servicio prestado en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en el que intervenga. El desarrollo de su actividad se centra en el asesoramiento, la realización y supervisión de proyectos arquitectónicos para las Áreas, Jefaturas y Servicios de la Agencia que lo requieran. Las funciones específicas de los puestos que se adscriban a este subgrupo estarán sujetas a lo establecido en el catálogo de puestos.

#### GRUPO II.

- Titulada Media o Titulado Medio.

Es la persona que estando en posesión de la correspondiente titulación universitaria, realiza las actividades para las que está facultada, de acuerdo con el servicio prestado en

el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en el que intervenga. El desarrollo de su actividad se centra en el apoyo al desarrollo y ejecución de los procedimientos, programas, proyectos y actividades propias de la especialidad profesional de su puesto. Las funciones específicas de los puestos que se adscriban a este subgrupo estarán sujetas a lo establecido en el catálogo de puestos.

- Educadora o Educador.

Es la persona que estando en posesión de la correspondiente titulación universitaria, ejerce las funciones propias de su titulación y especialidad de acuerdo con la población atendida en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en el que intervenga. El desarrollo de su actividad se centra en la planificación y desarrollo de las actividades educativas y formativas. Las funciones específicas de los puestos que se adscriban a este subgrupo estarán sujetas a lo establecido en el catálogo de puestos.

- Trabajadora o Trabajador Social.

Es la persona que estando en posesión de la correspondiente titulación universitaria, ejerce las funciones propias de su titulación y especialidad. De acuerdo con la población atendida en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en el que intervenga, el desarrollo de su actividad se centra en la orientación sociolaboral, reinserción social, gestión de programas, recursos y procedimientos y/o realización de los programas individuales de atención. Las funciones específicas de los puestos que se adscriban a este subgrupo estarán sujetas a lo establecido en el catálogo de puestos.

- Enfermera o Enfermero.

Es la persona que estando en posesión de la correspondiente titulación universitaria, ejerce las funciones propias de su titulación y especialidad de acuerdo con el servicio prestado en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en el que intervenga. El desarrollo de su actividad se centra en efectuar los cuidados de enfermería orientados a la promoción, mantenimiento y recuperación de la salud física y psicológica de las personas usuarias, la prevención de hábitos y conductas de riesgo y la ejecución y el control de actividades de reducción del daño. Las funciones específicas de los puestos que se adscriban a este subgrupo estarán sujetas a lo establecido en el catálogo de puestos.

- Arquitecta Técnica o Arquitecto Técnico.

Es la persona que estando en posesión de la correspondiente titulación universitaria, ejerce las funciones propias de su titulación y su especialidad de acuerdo con el servicio prestado en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en el que intervenga. El desarrollo de su actividad se centra en el control del cumplimiento de las condiciones arquitectónicas exigibles a los edificios para las Áreas, Jefaturas y Servicios de la Agencia. Las funciones específicas de los puestos que se adscriban a este subgrupo estarán sujetas a lo establecido en el catálogo de puestos.

### GRUPO III.

- Monitora Sociosanitaria o Monitor Sociosanitario.

Es la persona que estando en posesión de la correspondiente titulación o certificado de profesionalidad, ejerce las funciones propias del puesto que ocupa de acuerdo con el servicio prestado en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en el que intervenga. El desarrollo de su actividad se centra en la atención, apoyo y acompañamiento diario de las personas usuarias, ejecutando los programas y actividades programadas. Las funciones específicas de los puestos que se adscriban a este subgrupo estarán sujetas a lo establecido en el catálogo de puestos.

- Administrativa o Administrativo.

Es la persona que estando en posesión de la titulación o certificado de profesionalidad, ejerce las funciones propias del puesto que ocupa de acuerdo con el servicio prestado en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en el que intervenga. El desarrollo de su actividad se centra en la gestión de los procesos administrativos, para

garantizar los servicios, favoreciendo el correcto funcionamiento de la Dirección de Área, Jefatura o Servicio al que pertenece y, en general, de la Agencia.

- Teleasistente.

Es la persona que estando en posesión de la titulación o certificado de profesionalidad, ejerce las funciones propias del puesto que ocupa de acuerdo con el servicio prestado en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en el que intervenga. El desarrollo de su actividad se centra en la prestación de una atención directa y personalizada a las personas beneficiarias del Servicio de Teleasistencia y de los distintos programas que se desarrollen desde el centro de atención, así como la ejecución de las tareas administrativas derivadas del servicio de acuerdo con los protocolos de actuación establecidos. Las funciones específicas de los puestos que se adscriban a este subgrupo estarán sujetas a lo establecido en el catálogo de puestos.

- Monitora o Monitor de Taller.

Es la persona que estando en posesión de la titulación o certificado de profesionalidad, ejerce las funciones propias del puesto que ocupa de acuerdo con el servicio prestado en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en el que intervenga. El desarrollo de su actividad se centra en la atención, apoyo y acompañamiento a las personas usuarias, principalmente en el desarrollo de talleres de contenido manual y educativo. Las funciones específicas de los puestos que se adscriban a este subgrupo estarán sujetas a lo establecido en el catálogo de puestos.

- Monitora o Monitor de Cocina.

Es la persona que estando en posesión de la titulación o certificado de profesionalidad, ejerce las funciones propias del puesto que ocupa de acuerdo con el servicio prestado en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en el que intervenga. El desarrollo de su actividad se centra en la preparación, elaboración y presentación del menú, pudiendo contar con la colaboración de las personas usuarias en la ejecución de las actividades de la cocina. Las funciones específicas de los puestos que se adscriban a este subgrupo estarán sujetas a lo establecido en el catálogo de puestos.

#### GRUPO IV.

- Monitora o Monitor de Limpieza.

Es la persona que estando en posesión de la titulación o certificado de profesionalidad, ejerce las funciones propias del puesto que ocupa de acuerdo con el servicio prestado en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en el que intervenga. El desarrollo de su actividad se centra en el mantenimiento del orden y limpieza del centro, pudiendo contar con la colaboración de las personas usuarias en la ejecución de las actividades de limpieza. Las funciones específicas de los puestos que se adscriban a este subgrupo estarán sujetas a lo establecido en el catálogo de puestos.

- Oficial de Mantenimiento-Conductora o Conductor-Ordenanza.

Es la persona que estando en posesión de la titulación o certificado de profesionalidad, ejerce las funciones propias del puesto que ocupa de acuerdo con el servicio prestado en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en el que intervenga. El desarrollo de su actividad se centra en la conducción de vehículos para el desplazamiento de personas, documentos, enseres, mantenimiento del vehículo, instalaciones y maquinaria del centro donde se ubique. Las funciones específicas de los puestos que se adscriban a este subgrupo estarán sujetas a lo establecido en el catálogo de puestos.

## ANEXO II. TABLAS SALARIALES.

TABLA 1.- RETRIBUCIONES BÁSICAS

GRUPO PROFESIONAL CONVENIO ASSDA	SUBGRUPO	SALARIO BASE (14 Pagas)	SALARIO BASE MENSUAL	COMPLEMENTO DE GRUPO (12 Pagas)	COMPLEMENTO DE GRUPO MENSUAL	TOTAL ANUAL
GRUPO I	MÉDICA O MÉDICO	17.316,00 €	1.236,86 €	13.157,26 €	1.096,44 €	30.473,26 €
	PSICÓLOGA O PSICÓLOGO					
	ARQUITECTA O ARQUITECTO					
	TITULADA O TITULADO SUPERIOR					
GRUPO II	ENFERMERA O ENFERMERO	13.381,48 €	955,82 €	9.749,32 €	812,44 €	23.130,80 €
	EDUCADORA O EDUCADOR					
	TRABAJADORA O TRABAJADOR SOCIAL					
	ARQUITECTA TÉCNICA O ARQUITECTO TÉCNICO					
GRUPO III	TITULADA MEDIA O TITULADO MEDIO	11.687,58 €	834,83 €	5.821,50 €	485,13 €	17.509,08 €
	MONITORA SOCIO SANITARIA O MONITOR SOCIO SANITARIO					
	MONITORA O MONITOR DE TALLER					
	ADMINISTRATIVA O ADMINISTRATIVO					
GRUPO IV	TELEASISTENTE	10.493,76 €	749,55 €	5.379,79 €	448,32 €	15.873,55 €
	MONITORA O MONITOR DE COCINA					
	MONITORA O MONITOR DE LIMPIEZA					
	OFICIAL MANTENIMIENTO-CONDUCTORA O CONDUCTOR-ORDENANZA					

TABLA 2.- COMPLEMENTO PERSONAL ANTIGÜEDAD

GRUPO PROFESIONAL CONVENIO ASSDA	IMPORTE ANUAL COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD (14 Pagas)
GRUPO I	598,98 €
GRUPO II	484,89 €
GRUPO III	370,80 €
GRUPO IV	370,80 €

00145004

TABLA 3 COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO

PUESTO	GRUPO PROFESIONAL CONVENIO ASSDA	SUBGRUPO	IMPORTE ANUAL C.P.T. 1º AÑO CONVENIO	IMPORTE ANUAL C.P.T. 2º AÑO CONVENIO	IMPORTE ANUAL C.P.T. 3º AÑO CONVENIO
MÉDICA O MÉDICO DE COMUNIDADES TERAPEÚTICAS	GRUPO I	MÉDICA O MÉDICO	883,59 €	883,59 €	883,59 €
ENFERMERA O ENFERMERO DE COMUNIDADES TERAPEÚTICAS	GRUPO II	ENFERMERA O ENFERMERO	883,59 €	883,59 €	883,59 €
TECNICA O TÉCNICO DE CENTRO DE ATENCIÓN	GRUPO II	TITULADA MEDIA O TITULADO MEDIO	7.342,48 €	7.342,48 €	7.342,48 €
PIADORA O PIADOR/MEDIADORA O MEDIADOR/SEGUIMIENTO DOMICILIARIO	GRUPO II	TITULADA MEDIA O TITULADO MEDIO	233,33 €	466,66 €	700,00 €
SECRETARIA O SECRETARIO DE DIRECCIÓN	GRUPO III	ADMINISTRATIVA O ADMINISTRATIVO	8.154,14 €	8.154,14 €	8.154,14 €
SUPERVISORA O SUPERVISOR DE CENTRO DE ATENCIÓN	GRUPO III	TELEASISTENTE	5.621,72 €	5.621,72 €	5.621,72 €
GESTORA O GESTOR	GRUPO III	ADMINISTRATIVA O ADMINISTRATIVO	1.942,49 €	1.942,49 €	1.942,49 €
TELEASISTENTE/MONITORA SOCIO SANITARIA O MONITOR SOCIO SANITARIO	GRUPO III	TELEASISTENTE/MONITORA SOCIO SANITARIA O MONITOR SOCIO SANITARIO	403,25 €	604,87 €	806,45 €
CONDUCTORA O CONDUCTOR SERVICIOS CENTRALES	GRUPO IV	OFICIAL MANTENIMIENTO-CONDUCTORA O CONDUCTOR-ORDENANZA	971,25 €	971,25 €	971,25 €
OFICIAL MANTENIMIENTO-CONDUCTORA O CONDUCTOR-ORDENANZA	GRUPO IV	OFICIAL MANTENIMIENTO-CONDUCTORA O CONDUCTOR-ORDENANZA	692,33 €	692,33 €	692,33 €

TABLA 4.- PUESTOS RESPONSABILIDAD

PUESTO	GRUPO PROFESIONAL CONVENIO ASSDA	IMPORTE BRUTO ANUAL
JEFATURA	GRUPO I	50.324,26 €
DIRECCION TÉCNICA COMISIONADO POLÍGONO SUR	GRUPO I	50.324,26 €
DIRECTORA O DIRECTOR COMUNIDAD TERAPÉUTICA	GRUPO I-II	41.420,63 €
RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	GRUPO I-II	35.541,63 €

00145004

**TABLA 5.- COMPLEMENTOS JORNADA-TURNICIDAD**

TURNOS		IMPORTE ANUAL (12 Pagas)
ROTATORIO	ROT. I (Teleasistencia/Comunidades Terapéuttas)	1.680,00 €
	ROT. II (Teleasistencia)	1.945,80 €
TARDE		1.320,00 €
PARTIDO		960,00 €

**TABLA 6.- COMPLEMENTOS DE DISPONIBILIDAD Y DE COMPLEJIDAD TÉCNICA**

PLUS	IMPORTE €/DÍA
DISPONIBILIDAD DÍAS LABORALES	41,02 €
DISPONIBILIDAD DÍAS FINES DE SEMANA	64,75 €
<b>COMPLEMENTO</b>	<b>IMPORTE ANUAL (12 Pagas)</b>
COMPLEJIDAD TÉCNICA	1.942,49 €

**TABLA 7.- PLUSES (NOCTURNIDAD, FIN DE SEMANA Y FESTIVOS)**

PLUS	IMPORTE €/HORA EFECTIVO
NOCTURNIDAD	4,65 €
FINES DE SEMANA	2,33 €
FESTIVO ORDINARIO	4,00 €
FESTIVO ESPECIAL	7,00 €