JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Agencia Andaluza de la Energía (Código 4104792), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2007, a 31 de diciembre de 2009.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

Acuerda.

Primero.— Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa Agencia Andaluza de la Energía, suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2009.

Segundo.— Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero.— Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del art. 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.— Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Sevilla, 13 de noviembre de 2007.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LAAGENCIAANDALUZA DE LA ENERGÍA

Capítulo Primero.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto la regulación de las relaciones jurídico- laborales entre la Agencia Andaluza

de la Energía (en lo sucesivo, la Agencia) y el personal a su servicio.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo comprende todos los fines y actividades que en la actualidad desarrolla, o en el futuro desarrolle, la Agencia o la entidad de derecho público o Agencia que, en su caso, lo sucediese, en todos sus centros y dependencias radicados en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En los supuestos de transformación, fusión o absorción de la Agencia con otra entidad de Derecho Público de la Junta de Andalucía o con alguna de sus Agencias, todas las referencias efectuadas en este Convenio Colectivo a la Agencia se entenderán efectuadas a la persona jurídica resultante, acorde con lo establecido en el artículo 44 del E.T.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la Agencia.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo el Director General, Secretaria General y Directores de Departamentos, así como categorías asimiladas que pudieran desempeñar puestos de confianza.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo establecidos

o que puedan establecerse en el futuro por la Agencia en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El ámbito temporal de este Convenio abarca el periodo comprendido entre el I de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2009.

Artículo 6. Denuncia, prórroga y revisión.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo previsto, se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales completos.

Artículo 7. Absorción y compensación.

La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha. Las modificaciones que en el mismo se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto, como más beneficiosas para el personal.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios abonados en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados por este convenio colectivo.

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores a cualquier condición establecida en Convenio. La Agencia podrá mejorar las condiciones fijadas en este convenio colectivo de cualquier trabajador de la Agencia, dando conocimiento del hecho al comité de empresa.

Cualquier tipo de pacto individual que mejore las condiciones económicas establecidas en el presente convenio será comunicada al Comité de Empresa.

Artículo 8. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la Autoridad Jurisdiccional o de cualquier naturaleza competente para ello, en el ejercicio de sus facultades, declarase la nulidad o no fueran homologadas de alguna de las cláusulas contenidas en el contenido esencial del convenio, quedaría sin efecto, debiendo

reconsiderarse en su totalidad.

En este sentido, los negociadores consideran contenido esencial del convenio la totalidad de los artículos integrantes de los capítulos segundo, tercero, quinto y undécimo.

Capítulo Segundo. Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento.

Artículo 9. Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento.

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, que quedará constituida en el plazo de 30 días naturales a contar desde la fecha de firma del presente convenio.

La composición de la Comisión será mixta, y estará constituida por un máximo de tres representantes de la Dirección de la Agencia y un máximo de tres representantes del Comité de empresa, teniendo en cuenta la representatividad) sindical que se ostente en el ámbito funcional de la Agencia.

La Comisión Paritaria designará, de entre sus miembros y por unanimidad, un Presidente y un Secretario que tendrá las funciones de convocar, moderar, elaborar y custodiar las Actas de las sesiones de la Comisión. Dicho cargo será renovado anualmente.

Las horas invertidas en las reuniones de esta Comisión Paritaria que convoquen formalmente la Agencia, así como 4os reuniones al año que convoquen la representación del personal en dicha Comisión, no computarán a efectos del edito sindical, siendo consideradas como horas de trabajo efectivo.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación del articulado y demás cláusulas del Convenio.

2. Conocer, con carácter previo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. A los efectos de lo previsto en este apartado el plazo desde la solicitud de convocatoria hasta su efecto no será superior a 15 días, exceptuando aquellas discrepancias o reclamaciones en que los interesados estén sujetos a plazos administrativo-jurídicos ante la autoridad laboral competente, en cuyo caso el plazo no será superior a 4 días.

3. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario como mínimo cada tres meses, y siempre y cuando alguna de las partes lo solicite. En este último caso, la

Comisión se reunirá en un plazo no superior a 15 días desde la fecha de la solicitud de la reunión.

La Comisión del Convenio, en tanto que órgano colegiado, se dotará de un Reglamento de Funcionamiento que deberá ser aprobado por la mayoría absoluta de cada una de las partes que la componen. Dicho reglamento pasará a formar parte del presente Convenio Colectivo.

Capítulo tercero. Organización del trabajo. Clasificación profesional. Contratación y puestos de trabajo.

Artículo 10. Normas generales.

Corresponde a la Dirección de la Agencia, la organización del trabajo, pudiendo establecer entre otros aspectos los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de optimización del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuados, así como todas aquellas cuestiones inherentes a la dirección de la Agencia.

En este sentido, la dirección desarrollará sus facultades de organización sin perjuicio del deber de información y consulta previa que tiene hacia el Comité de empresa.

El objetivo de la organización de la Agencia es alcanzar un nivel adecuado de eficiencia de todos los servicios, en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) Planificación y ordenación de los recursos humanos.

b) Adecuación de los recursos humanos a las necesidades del servicio.

c) La profesionalización de los trabajadores.

d) La adecuación y valoración de los puestos de trabajo.

e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

f) Respetar los principios recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que lo desarrollan.

g) La estabilidad en el empleo de la plantilla.

h) La promoción interna o mejora de empleo de sus trabajadores respecto a la cobertura de las vacantes que se produzcan en la plantilla estructural.

Artículo 11. Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación de los Grupos y Niveles Profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Técnicos Superiores. Forman el grupo de los Técnicos Superiores y se integran en él, el personal que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Ingeniero Superior o Arquitecto Superior, sean contratados para desempeñan puestos de trabajo correspondientes a su nivel de titulación.

Técnicos de grado Medio. Integran este grupo el personal que estando en posesión del correspondiente título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico ó Arquitecto Técnico, sean contratados para desempeñar puestos de trabajo correspondientes a su nivel de titulación.

Técnicos Especialistas y Técnicos en Administración. Integran este grupo el personal que estando en posesión del correspondiente título de formación profesional de grado superior, sean contratados para desempeñan puestos de trabajo correspondientes a su nivel de titulación. Para técnicos en administración y hasta que el Plan de Formación comience a operar, se valorará la experiencia laboral equivalente.

Administrativos. Integran este grupo el personal que sean contratados para desempeñan puestos de trabajo de asistencia y complemento a las labores del personal técnico a los que se refiere los puntos 2.1, 2.2 y 2.3.

Personal de oficio. Integran este grupo el personal que sea contratado por su formación profesional o experiencia laboral para desempeñar puestos de trabajo de conductor, mensajero y especialista de mantenimiento y similares.

La Agencia evitará, siempre que sea posible, la sobrecualificación en la contratación del personal. Tratando de cubrir los puestos de cada categoría con los perfiles académicos y profesionales que mejor se ajusten a ellos.

En el supuesto que un trabajador clasificado en un grupo inferior se propusiera para un puesto clasificado en un grupo superior, se solicitará, con carácter preceptivo y no vinculante, informe al Comité de empresa.

Los niveles retributivos de la Agencia se recogen en la tabla anexa. Para cada grupo profesional se establecen 5 niveles diferentes.

Artículo 12. Carrera Profesional.

La Agencia Andaluza de la Energía ofrecerá a sus trabajadores la posibilidad de

desarrollarse profesionalmente según un plan de Carreras Profesionales.

Dicho Plan de Carreras Profesionales incluirá de forma detallada los siguientes aspectos:

1. Criterios objetivos a cumplir para la promoción y el ascenso de los trabajadores entre diferentes niveles correspondientes a los distintos grupos profesionales

2. Requisitos necesarios para el ascenso a niveles profesionales superiores

3. Sistema de incentivos a la profesionalidad, la calidad y la especial dedicación de los trabajadores conforme a las distintas niveles profesionales ocupados.

El Plan de Carreras Profesionales será redactado y acordado de forma consensuada entre la Dirección de la Agencia Andaluza de la Energía y la representación legal de los trabajadores pasando a integrarse en el presente convenio.

Ambas partes, dirección y representación social, se comprometen a elaborar y acordar el “Plan de Carreras Profesionales de la Agencia Andaluza de la Energía” antes de que finalice el primer semestre de 2008.

Artículo 13. Puestos de responsabilidad.

Además de los grupos y niveles antes descritos, existen determinados puestos de libre designación por la Dirección de la Agencia que, por la especial dificultad técnica, mayor responsabilidad o requerir mayor confidencialidad con la que se debe desempeñar, tienen derecho a complementos salariales. Los puestos que se consideran enmarcados dentro de este apartado son los siguientes:

— Jefe/a de Departamento.

— Jefe/a de Área.

— Secretario/a de Dirección.

— Secretario/a de Secretaría General.

— Secretario/a de Departamento.

Los complementos salariales se definen en la tabla Anexa. Los trabajadores que desempeñen algunos de estos puestos habrán de estar, al menos, en régimen de jornada de 39 horas, salvo en los casos de cuidado de hijos, en los cuales la jornada será la que se acuerde. En ningún caso el complemento de responsabilidad se verá reducido en este supuesto. Los conceptos que se consideran incluidos dentro de dichos complementos se desglosan a continuación.

Jefe de Departamento.

Es el técnico al que se le ha asignado la responsabilidad de organizar y gestionar un departamento de la Agencia, con las tareas y obligaciones que ello comporta.

Además de la responsabilidad inherente al puesto, dentro M complemento de Jefe de Departamento se considera incluida y remunerada: la disponibilidad, la dedicación exclusiva, así como la confidencia Udad y la representatividad institucional de la Agencia.

Jefe de Área.

Es el técnico al que se le asigna responsabilidad sobre la organización y gestión de un determinado área, con las tareas y obligaciones que ello comporta.

Además de la responsabilidad inherente al puesto, dentro del complemento de Jefe de Area se considera incluida y remunerada: la confidencialidad, la dedicación exclusiva y la representatividad institucional de la agencia, a un nivel inferior a la del Jefe de Departamento.

Secretario/a de Dirección y Secretario/a de Departamento.

Son los técnicos administrativos o administrativos de la Agencia a los que se les asignan las tareas propias de secretariado al servicio de los Directores de la Agencia, la Secretaría General y Directores de Departamento.

Dentro de su complemento se consideran incluidos aquellos conceptos que pudieran estar relacionados con la confidencialidad y la discreción.

Los puestos a los que hace referencia el presente artículo se cubrirá de forma preferente mediante el personal de la agencia, valorándose la formación, los conocimientos, la experiencia y la trayectoria profesional que mejor se ajuste a cada puesto. El desempeño de un puesto de trabajo que tenga asignados complementos anteriormente señalados no constituye un derecho adquirido por el trabajador.

Artículo 14. Provisión de puestos de trabajo.

Dada la naturaleza de entidad de derecho público que ostenta la Agencia, se objetivará la contratación de personal y la cobertura de los puestos de trabajo existentes o que existan en su plantilla, primando la transparencia en la selección, al mismo tiempo que se incentivará la permanente superación personal y profesional del personal a su servicio, mediante el fomento de la promoción interna.

La provisión de los puestos de trabajo del personal de la Agencia se efectuará

bajo los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, mediante el procedimiento de concurso, que en caso de existir vacantes en puestos los ya existente, se celebrará, al menos con carácter anual, con arreglo al siguiente orden de prelación que habrá de desarrollarse sucesivamente:

a) Concurso de traslado.

b) Concurso de promoción.

c) Concurso de acceso.

A los concursos de traslado y de promoción sólo podrán acceder los trabajadores fijos.

Las bases reguladoras de cada uno de los concursos serán comunicadas con antelación al Comité de Empresa. V Paca las convocatorias se otorgará un plazo de diez días naturales para los concursos de traslado y promoción, y de, quince días naturales para los concurso de acceso, contados ambos de desde el día siguiente a su publicación.

Concurso de traslados: Se entiende por concurso de traslados el procedimiento por el que la Agencia convoca, para su provisión por el personal fijo de la Agencia, todos los puestos dé trabajo vacantes no cubiertos por personal fijo. A dichas vacantes solo podrá optar el personal fijo La movilidad funcional, tanto colectiva como individual, en el seno de la Agencia, que deberá efectuarse con el conocimiento de los Representantes de los Trabajadores, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y para la pertenencia al grupo profesional y el puesto de trabajo a desempeñar.

Concurso de promoción: Se entiende por concurso de promoción el procedimiento por el que la Agencia convoca para su provisión por el personal fijo la cobertura de todos los puestos de trabajo que hayan quedado vacantes tras la resolución del concurso de traslados. A dicho concurso podrán concurrir los trabajadores de categorías encuadradas en un grupo profesional inferior a la de los puestos convocados. Para poder tomar parte en la convocatoria, los trabajadores habrán de reunir los requisitos de antigüedad, titulación o formación exigidos en las bases de la convocatoria.

Concurso de acceso: Se entiende por concurso de acceso el procedimiento por el que la Agencia realiza convocatoria pública para la provisión de puestos de trabajo de personal fijo, bien de nueva creación o bien vacantes por no haberse cubierto por los concursos de traslado o promoción.

Las plazas de nueva creación de personal fijo serán provistas exclusivamente mediante concurso público de acceso.

Artículo 15. Movilidad funcional.

La movilidad funcional, tanto colectiva como individual, en el seno de la Agencia, que deberá efectuarse con el conocimiento del Comité de Empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y para la pertenencia al grupo profesional y el puesto de trabajo a desempeñar.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención que, en todo caso, no podrá ser superior a 3 meses con una prórroga de otros 3 meses. En el caso de encomienda de funciones inferiores, deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y con el conocimiento del Comité de Empresa.

El trabajador afectado por la movilidad tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en el caso de funciones inferiores en los que se mantendrá la retribución de origen. No podrá invocarse causa de despido objetivo, su inadaptación o ineptitud de funciones distintas de las realizadas habitualmente como consecuencia de la movilidad funcional.

En todo caso, el desempeño de funciones de categoría superior no consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante el tiempo en que se desempeñen la diferencia salarial correspondiente.

Cuando fuere necesario, la Agencia deberá facilitar al trabajador afectado por la movilidad funcional la formación adecuada, para que pueda llevar a cabo debidamente las tareas y funciones del nuevo puesto de trabajo. Dicha formación le será impartida al trabajador durante la jornada de trabajo, teniendo el tiempo invertido en la misma la consideración de tiempo efectivo de trabajo, a todos los efectos.

La Agencia deberá informar previamente a los representantes de los trabajadores de todos los casos de movilidad funcional que puedan producirse.

Agencia se compromete a que la movilidad funcional no origine la disminución de puestos de trabajo.

Artículo 16. Contratación Temporal.

El ingreso de personal con contrato temporal o tiempo determinado se realizará según lo previsto en la legislación vigente, debiendo formalizarse siempre el contrato por escrito y con todas las formalidades y requisitos exigidos por la legislación vigente para la clase de contrato de que se trate. Este personal

adquirirá todas las condiciones socio laborales que se les reconocen a los trabajadores con contratos indefinidos, salvo las que queden expresamente exceptuadas en este Convenio.

Contratación por obra o servicio determinado. Conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que podrán celebrase contratos como obra o servicio determinado, para la realización de tareas derivadas de acuerdos o convenios suscritos con organismos públicos o privados.

Contratación eventual por circunstancias de la producción o acumulación de tareas.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 15.11) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que podrán celebrarse contratos eventuales por circunstancias de la producción, cuando sobrevengan puntas de trabajo ante las que resulte insuficiente la plantilla fija.

Contratación indefinida a tiempo parcial.

1. En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida el porcentaje máximo de número de horas complementarias será del 60% de las horas ordinarias contratadas, siendo que, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Cuando el tiempo efectivo de trabajo de estos trabajadores alcanzase el 82 % de la jornada anual, pasarán a una contratación indefinida a tiempo completos mediante novación contractual.

2. La jornada diaria de esta modalidad contractual se realizará de forma continua.

3. El pacto de horas complementarias que obligatoriamente se recogerá en el contrato de trabajo, deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa, así como su distribución y forma de realización.

4. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de 48 horas, respetándose siempre límites en materia de jornada y descansos.

5. En el caso de que el contrato de trabajo a tiempo parcial se formalice con el trabajador en atención a la voluntad y disponibilidad de éste para la realización de horas complementarias, y siempre y cuando ésta circunstancia así se haga constar expresamente en el contrato de trabajo, la renuncia definitiva del trabajador a la realización de estas horas conllevará la extinción del contrato al que aquellas se vinculan, salvo que esta revocación se base y formule según se

concreta por el art. 12.5 g) del Estatuto de los Trabajadores.

6. Los trabajadores que desarrollen su prestación bajo esta modalidad contractual, con una antigüedad en la Agencia de dos o más años, y que tengan vigente el pacto de horas complementarias, tendrán preferencia para la cobertura de aquellas vacantes que pueden producirse a tiempo completo, siempre que corresponda a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, y que conforme a los criterios de la Agencia, tenga el perfil profesional adecuado.

Artículo 17. Periodo de prueba.

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para técnicos titulados superiores y medios, ni de tres meses para el resto de los trabajadores.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se hay producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Agencia.

Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el trabajador pueden resolver unilateralmente el contrato.

Capítulo cuarto. Promoción profesional.

Artículo 18. Promoción Profesional.

La iniciativa de la promoción profesional corresponde al trabajador una vez cumplido el requisito del tiempo en el nivel del que pretende ascender, Este deberá solicitar el ascenso al Director de Departamento de quien tenga la dependencia organizativa y argumentará, en dicha solicitud, la razones y méritos que, a su entender, objetivan la recalificación a un nivel superior. El Director de

Departamento la atenderá, en sentido afirmativo o denegatorio, conforme a lo dispuesto en el presente artículo.

El Director del Departamento correspondiente, previo informe del Director de Administración y Recurso, realizará, en su caso, una propuesta razonada de promoción profesional en donde se valorará, entre otros, los siguientes extremos.

Tiempo transcurrido en el nivel desde el que solicita promocionar. Experiencia acumulada. Adquisición de nuevos conocimientos.

Aumento de responsabilidades adquiridas. Desarrollo de nuevas habilidades. Disponibilidad funcional y presupuestaria del puesto. Cumplimiento de las obligaciones laborales. Idoneidad de los títulos y méritos aducidos.

Estos requisitos, en tanto no se haya aprobado un Plan de Carreras Profesionales para la AAE, serán determinantes a la hora de evaluar los meritos para la

promoción profesional.

La propuesta que corresponde hacer a los directores de departamentos será elevada a la Dirección General de la Agencia para su ratificación. En todo caso, al trabajador le será comunicada, de manera razonada, la decisión al respecto en un plazo no superior a veinte días.

Artículo 19. Carrera Profesional.

Dentro de cada grupo profesional, dependiendo de sus niveles de acceso, se habilitarán hasta cuatro ascensos que constituirán el itinerario de la carrera profesional de cada grupo profesional de los que se dota la Agencia.

La promoción desde los niveles inferiores a superiores requerirá necesariamente los siguientes años de experiencias en el nivel inferior desde el que se pretende ascender:

Técnicos Superiores:

Desde el nivel 1 al 2: 1 año.

Desde el nivel 2 al 3: 1 año.

Desde el nivel 3 al 4: 2 años.

Desde el nivel 4 al 5: 3 años. *

(*) Dos años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Técnicos medios:

Desde el nivel I al 2: 1 año.

Desde el nivel 2 al 3: 1 año.

Desde el nivel 3 al 4: 2 años.

Desde el nivel 4 al 5: 3 años.

Técnicos Especialistas y Técnicos en Administración.

Desde el nivel 1 al 2 1 año Desde el nivel 2 al 3 1 año Desde el nivel 3 al 4 1 año Desde el nivel 4 al 5 3 años *.

(*) Dos años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Administrativos y Personal de Oficios.

Desde el nivel 1 al 2: 1 año.

Desde el nivel 2 al 3: 1 año.

Desde el nivel 3 al 4: 1 año.

Desde el nivel 4 al 5: 1 año.

Artículo 20. Acceso, desistimiento y cese en la ocupación de puestos de responsabilidad.

El acceso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen especial responsabilidad, debido, entre otras causas, a dificultades técnicas, confidencialidad, disponibilidad, nivel de representatividad, especial dedicación e incompatibilidad, tales como las que realizan los Jefes de Área, Jefes de Departamento y Secretaria de Departamento y Dirección ó puestos asimilados, serán de libre designación por la Agencia.

Si a petición del propio trabajador, la Agencia admitiese el desistimiento unilateral del trabajador a permanecer ocupando un puesto con complemento de responsabilidad, ello implicará de la pérdida del complemento de puesto de trabajo, y el trabajador que se encuentre en este caso quedará reclasificado, en el nivel que le correspondería con carácter general. Iguales consecuencias de reclasificación comportará para el trabajador su destitución en el puesto. ambos casos, si el trabajador hubiese venido desempeñando puestos de confianza durante más de 5 años acumulados en forma continua o discontinua, al retornar a su puesto de origen consolidará el 50 % del complemento de responsabilidad del último puesto de trabajo desempeñado. Este plazo de tiempo se reduce a cuatro años en los casos de Secretaría de Departamento y Dirección.

La decisión de destitución o el cese del personal en puestos con complementos de responsabilidad, se le comunicará por escrito al interesado.

Artículo 21. Reconocimiento de la calidad en el desempeño del trabajo.

La Agencia, por propia iniciativa, podrá reconocer la calidad en la prestación del desempeño del puesto de trabajo, el mantenimiento de una trayectoria profesional en la que quede acreditada su excelente calidad y cantidad de trabajo, el orden y método, la asiduidad y la puntualidad; su disponibilidad, su actitud ante el trabajo, su iniciativa y creatividad, el modo de abordar las relaciones interpersonales, la capacidad para trabajar en equipo y su identificación con los objetivos generales de la organización, así como cuantos otros sean demostrativos de sus capacidades y aptitudes. También podrá reconocer las actuaciones o hechos extraordinarios que hayan redundado notoriamente en la consecución de los objetivos de la Agencia.

Las recompensas que podrán consistir, conjunta o separadamente, en felicitación pública, propuesta de ascenso o premios cuantificables económicamente serán otorgadas por la Dirección de la Agencia, a propuesta de los Directores de Departamentos, y serán hechas públicas con expresión del motivo que las origina. El Comité de empresa, que será informado de estos hechos, podrá tomar la iniciativa al objeto de hacer posible el reconocimiento de la calidad en el desempeño del trabajo.

Capítulo quinto. Jornada y horarios.

Artículo 22. Jornada de trabajo.

El cómputo anual de horas durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de 1.514 horas para horario de 35 horas semanales y 1631 para la jornada de 39 horas semanales. La jornada de 39 horas semanales se reducirá progresivamente en el segundo y tercer año de vigencia del Convenio a 1629 y 1627 respectivamente. La jornada de 35 horas semanales se instaurará el primer año de cumplimiento completo del Convenio.

El cómputo anual de horas se obtiene de la siguiente forma:

	35 h.	**39h.**
Días del año	365	365
52 fines de semana	104	104
14 días festivos (11 fiestas de carácter nacional,1 fiesta de carácter autonómico, 2 fiestas de carácter local)	12	12
22 días laborales de vacaciones	22	22
Permisos días 24, 31 de diciembre	2	2
Total días laborales	225	225
Horas anuales según días laborales (225 d. x 7 h/d)	1575	1575
Aminoración de horas por días con horario especial (4 de Feria + 3 de Semana Santa + 5 de enero) * 1,5h	-12	-12
Aminoración de horas por días de asuntos propios (7 de 7h. y 8 de 8 h.)	-49	-64
Cómputo Anual de Horas (en jornada de 3.5 horas semanales)	1514	
		1499
Jornadas de tarde		+132(*)
Cómputo Anual de Horas (en jornadas de 39 horas semanales)		1631

(*) 130 en el año 2008 y 128 en el año 2009.

El calendario laboral anual se establecerá a partir del cómputo anual de horas.

1. Si el cómputo anual de horas es mayor a las correspondientes al año en curso, estas horas serán recuperadas en tardes de dos horas por los trabajadores.

2. Si el cómputo anual de horas es inferior a las correspondientes al año en curso, el trabajador disfrutará de estas horas como horas de asuntos propios.

En caso de que el contrato laboral se realizase por periodo inferior al año, los días de vacaciones y horas de asuntos propios correspondientes serán proporcionales, redondeándose al alza o a la baja en referencia al primer decimal obtenido.

La distribución de las tardes se establecerá entre el personal y su superior inmediato, comunicándole dicha distribución y las posibles modificaciones de la misma al Departamento de Administración y Recursos mediante correo electrónico.

Artículo 23. Horario.

Horario General: El horario general del personal será de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes y dos tardes (de lunes a jueves) que se podrán realizar entrando a las 16:00 o a las 16:30 y saliendo a las 18:00 o a las 18:30 respectivamente.

Se establece para este horario un margen de flexibilidad de media hora (15 minutos antes y 15 minutos después de las 8.00 hrs.) para adelantar o retrasar la hora de entrada. En estos casos la hora de salida se adecuara a la hora de entrada.

Horario Especial: Que será de 9:00 a 15:00 h, y cuatro tardes a la semana en las que se recuperarán las 5 horas de la mañana más las horas de tarde correspondientes. Este horario solo podrá operar en los periodos en los que las tardes permitan recuperar las horas dejadas de trabajar por la mañana. Para acogerse a este horario, habrán de darse razones que lo justifique.

Horario de 35 horas: Será de 8:00 h. a 15:00 h., de lunes a viernes.

Horas extraordinarias: Reguladas en el artículo 42.4 del presente convenio.

Se podrá pactar en casos excepcionales con la Agencia un horario adecuado a las circunstancias personales que lo motiven.

En el período desde el día I de junio al 15 de septiembre y los días laborables entre el 24 de diciembre y el 6 de enero el horario será de 8.00 h. a 15.00 h.

El horario para todo el personal durante los días de Semana Santa será de 8:00 h. a 14:00 h., el de Feria de 9:00 h. a h. y el día 5 de enero de 8:00 h a 14:00 h.

El trabajador se incorporará por defecto en el horario general. El cambio de horario deberá comunicarse por parte del trabajador a la Dirección de la Agencia, a través del Jefe de Área al que pertenezca y el Jefe del Área de Recursos Humanos, durante el mes de diciembre del año anterior al cambio horario

solicitado y tendrá carácter anual.

Los cómputos de horas serán evaluados semanalmente, verificándose que se hayan realizado las horas correspondientes a la jornada laboral del trabajador. Los excesos o defectos de minutos en la entrada o salida podrán ser compensados a lo largo de la misma semana en las que se produzcan.

Las normas que regulan el sistema de control horario deberán estar a disposición de todo el personal.

Capítulo sexto. Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 24. Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración 22 días laborables. Serán distribuidas según las necesidades del trabajo, de común acuerdo entre los trabajadores y la Dirección de la Agencia.

Las vacaciones se disfrutaran preferentemente entre el 1 de junio y el 15 de septiembre. Se podrán distribuir en dos.

Las o tres periodos, no inferiores ninguno de ellos a 5 días laborables.

De los 22 días de vacaciones, la Agencia podrá establecer un periodo fijo obligatorio para todo el personal con una duración 11 días laborables continuos durante el mes de agosto coincidiendo con el cierre de verano En este caso, el resto de los días podrá disfrutarse atendiendo a la siguiente distribución.

— Once días laborables continuos entre las fechas comprendidas entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

— El trabajador que lo desee podrá reservarse 5 días laborables para disfrutarlo, de manera continua, fuera del periodo vacacional establecido

En el caso de nuevo ingreso o de extinción del contrato de trabajo, las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año.

En el supuesto de que la suspensión del contrato por maternidad o incapacidad temporal, coincida con el periodo vacacional, en todo o en parte, el trabajador afectado y la Agencia acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones pendientes.

La Agencia se reserva la posibilidad de establecer un periodo de cierre de 15 días naturales en Agosto, lo cual anunciará antes del 31 de marzo. En este caso establecerá unos servicios mínimos que comunicará al personal/afectado.

Los trabajadores de la Agencia propondrán a la Dirección de Administración y

Recursos, a través de los Departamentos correspondientes, la fecha para el disfrute de sus vacaciones antes del 15 del mes de abril, teniendo la Agencia que validar dichas propuestas antes de que finalice dicho mes.

Artículo 25. Permisos retribuidos.

El personal tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, en los supuestos y con la duración que a continuación se indica, y a contar desde la fecha del hecho causante, no pudiendo ser trasladado a otros días laborales.

a) Por traslado de domicilio, 1 día si el traslado se produce dentro de la provincia de residencia del trabajador y 3 días naturales si el traslado es a una provincia distinta.

b) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación, así como para pruebas de acceso o promoción en las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración, siendo necesario el correspondiente justificante.

c) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando se sobrepase dicho límite, podrá la Agencia declarar al trabajador en situación de excedencia forzosa, prevista en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá por deber de carácter público y personal.

La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.

La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamientos y de los Alcaldes cuando no tengan plena dedicación.

El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, como componente de una mesa electoral.

Por asistencia a las sesiones de un Tribunal o Comité de Selección de pruebas selectivas para ingreso en las Administraciones

Públicas, con nombramiento de la Autoridad Competente, como miembro de los mismos.

d) Por asuntos propios, el personal podrá disponer, a lo largo del año, de hasta 64 horas de licencia o permiso por asuntos propios (49 horas en el caso de jornadas

de 35 horas), cuyo disfrute será autorizado en función de las necesidades del servicio. Podrán ser utilizados en módulos de 7 o 2 horas para poder ser dedicados a amortizar mañanas y/o tardes, excepto los días de horario especial que podrán tomarse de 5 o 6 horas según corresponda. No podrán disfrutarse más de cuatro días consecutivos, ni acumularse a las vacaciones anuales, sin que pueda su no disfrute ser objeto de compensación económica. Estos permisos podrán disfrutarse, en el caso de no haberlos consumido durante el año, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Artículo 26. Licencias no retribuidas.

Los trabajadores fijos con al menos un año de antigüedad al servicio de la Agencia, tendrán derecho a licencias sin retribución, con un plazo mínimo de una semana y un plazo máximo de 3 meses, no pudiendo solicitarse tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales licencias.

Los trabajadores cursarán la solicitud con una antelación mínima de un mes, salvo casos excepcionales de salud de familiares hasta segundo grado de consanguinidad, respecto a la fecha de inicio de la licencia, exponiendo los motivos de la necesidad de la misma. La Dirección de la Agencia tendrá que dar su aprobación o denegación por escrito a la solicitud.

Tendrán derecho a licencia no retribuida los trabajadores que hayan obtenido beca por convocatoria pública para la realización de estudios superiores, siempre que su duración no sea superior a seis meses y que dicho derecho se ejerza una vez cada tres años.

Capítulo séptimo. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 27.

La conciliación de la vida familiar, entendida esta como el conjunto de circunstancias reconocidas al trabajador que, dirigidas a flexibilizar las condiciones generales acordadas en el presente Convenio, le permitirá compatibilizar la vida laboral y familiar. En el presente Convenio cabe destacar, en otras, las siguientes:

— Reducción de la jornada laboral hasta alcanzar las 35 horas semanales.

— A fin de conciliar su vida familiar, el trabajador en régimen de jornada laboral prolongada podrá solicitar, para un periodo mínimo de seis meses, la modificación de hora de entrada y salida al trabajo en horario de mañana, debiendo recuperar la misma en horario de tarde.

— Preferencias en el establecimiento de turnos y fijación de los periodos

vacacionales

— Posibilidad de acogerse al horario de jornada de 35 horas para el cuidado directo de algún menor de ocho años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial. La reducción de jornada se ajustara a una disminución proporcional del salario real, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

— Posibilidad de acumular las horas de lactancia con cargo a una reducción de las tardes a realizar.

— Excedencia por cuidados de hijos.

— Excedencia para el cuidado de familiares enfermos.

Mediante el presente Convenio se establecen además los siguientes acuerdos en esta materia, entendiéndose que los días a los que se hará referencia son días naturales.

1. Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, quince días.

2. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro de padres e hijos, un día.

3. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.

4. Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos, 2 días, cuando necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de residencia al efecto, el plazo será de 4 días. Además, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, debiendo ser comunicado con antelación a la empresa para su disfrute

5. En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

6. Por lactancia hijo o hija menor de nueve meses, el trabajador tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador por su propia voluntad, podrá sustituir

este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

7. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la misma, percibiendo la parte proporcional de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

8. Igualmente, quien precise encargarse del cuidado directo del conyugue o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la misma, percibiendo la parte proporcional de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

9. Por accidente, enfermedad, hospitalización o fallecimiento del cónyuge o de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad: cuatro días, o cinco días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la provincia de residencia del trabajador, y en caso de segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, o cuatro si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la provincia de residencia del trabajador. Este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan la necesidades del servicio.

Capítulo octavo. Excedencias.

Artículo 28. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal fijo con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Agencia.

Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco. Sólo podrá ser ejercido este derecho nuevamente por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Una vez solicitado se concederán con 20 días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el

interesado.

El trabajador podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que se hubiere cumplido el período mínimo de excedencia y no se hubiere superado el máximo; la Agencia acordará el reingreso en el grupo en el que se encuadre el trabajador, con ocasión de vacante.

Artículo 29. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos, se entiende por cargo público, la elección para Diputados de las Asambleas Autonómicas, Asambleas Nacionales, Concejal de Ayuntamientos o Alcalde con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas u Organismos Internacionales, con un nivel mínimo de Director General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o Internacional. Se considerarán, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados o Directores Provinciales de las distintas Administraciones Públicas y equivalentes nombrados por Decreto del Consejo de Gobierno o por la norma de la Administración del Estado que sea procedente.

Asimismo, quedará en situación de excedencia forzosa el trabajo acogido a este convenio que, por haber sido nombrado para ocupar un puesto reservado a personal eventual, al que se refiere el punto 2 del articulol2 de la ley 7/2007 del 7 de abril del estatuto del empleado público, pase a prestar servicios a cualquier organismo de la Junta de Andalucía o corporación local comprendida en el ámbito territorial de Andalucía.

Cuando la excedencia forzosa se refiera a los supuestos anteriores y el trabajador ocupe un puesto que tenga asignado complemento de puesto de trabajo, con la solicitud de ser declarado en excedencia forzosa laboral, deberá solicitar su cese en el puesto que ocupaba y su reingreso se realizará, en la misma localidad y centro de trabajo, con la categoría laboral que, en el momento de ser declarado excedente, ostentaba el trabajador.

El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo, a instancia del trabajador.

Artículo 30. Excedencias por cuidado de hijos.

El personal con contrato indefinido tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto

cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

La excedencia terminará.

1. Cuando el trabajador que ha solicitado la excedencia reclame la incorporación a su puesto con una antelación de 15 días.

2. Por el agotamiento del período concedido, produciéndose el reingreso al día siguiente a la finalización del mismo.

Artículo 31. Excedencias por cuidados de familiares.

El personal con contrato indefinido tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para el cuidado del cónyuge, o de un 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.

La excedencia terminará.

1. Cuando el trabajador que ha solicitado la excedencia reclame la incorporación inmediata a su puesto con una antelación de 15 días.

2. Por el agotamiento del período concedido, produciéndose el reingreso al día siguiente a la finalización del mismo.

3. Por el fallecimiento del familiar causante. En este caso, deberá solicitarse el reingreso dentro de los quince días siguientes al óbito.

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.

Artículo 32. Excedencia y formación profesional.

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los artículos 28 y 29, será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Agencia, especialmente con motivo de su reincorporación.

Artículo 33. Alcance y objetivos.

La formación es un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores que desempeñan su actividad en la Agencia. De conformidad con lo establecido en el artículo 4.21) del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar su formación y promoción profesional, de los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales acordes con el trabajo que desempeñan en la Agencia, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional. Todo ello acorde con las necesidades de nuevos y mayores conocimientos dirigidos a aumentar el acervo profesional de la Agencia.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada diaria de trabajo, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

En el marco de los planes de formación que elaborará la Agencia, serán objetivos de la política de formación de la misma, los siguientes:

a) Coordinar y dirigir los recursos necesarios para la formación, reciclaje y perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Agencia.

b) Lograr la máxima difusión de las actividades formativas entre todos los trabajadores de la Agencia.

c) Impulsar procesos de formación adaptados a las necesidades de la Agencia, a sus proyectos y a las demandas formativas de los trabajadores, Para llevar a cabo estas tareas, habrá de contarse con la Comisión de Formación.

d) Garantizar el derecho a la formación a todos los trabajadores de la Agencia, procurando dirigir esta a la mejora permanente de sus capacidades profesionales. Este derecho se extiende a todos los trabajadores de la Agencia.

e) Formar en la organización de la Agencia a todos los trabajadores de la misma, especialmente a los de nuevo ingreso.

f) Impartir conocimientos de gestión que dinamicen los procesos internos y mejoren la prestación de servicios.

g) Desarrollar y ampliar el conocimiento de todos los trabajadores en el uso de la informática y de sus aplicaciones como instrumento de trabajo.

h) Impulsar procesos de adaptación para los trabajadores cuyo puesto de trabajo

o desempeño de tareas estén sometidos a cambios o innovaciones tecnológicas.

Artículo 34. Dotación presupuestaria.

A fin de alcanzar tales objetivos, la Agencia dotará un fondo anual para formación. Su cuantía inicial queda establecida en 150.000 euros, cifra ésta que incluirá tanto gastos devengados pos servicios externos, como los costes internos devengados por las actividades de formación.

A partir del año 2008, la actualización anual del mencionado fondo se realizará atendiendo a la siguiente fórmula:

$$\text{Fondo de formación del año anterior} \times \frac{\text{Media trabajadores año en curso}}{\text{Media trabajadores año anterior}} \times (1 + \text{TA de JA})^{*}$$

(*) Se entenderá por TA de JA la tasa de actualización de los sueldos y salarios aprobados anualmente por la Junta de Andalucía en sus presupuestos.

Artículo 35. Comisión de Formación.

Se constituirá una Comisión de Formación de carácter paritario, compuesta por representantes de la Dirección de la Agencia y de los trabajadores designados, estos últimos, por el Comité de Empresa. Dicha comisión estará presidida por un miembro de la representación de la Dirección de la Agencia. En caso de empate en aquellas decisiones que se tomen por votación, dicha Presidencia ostentará un voto de calidad.

Sin perjuicio de las funciones que reglamentariamente se establezcan en sus normas de funcionamiento, serán competencia de la Comisión de Formación:

1. Proponer las acciones formativas que permitan compensar las carencias detectadas, fomentando la participación de los trabajadores en los procesos de formación.

2. Emitir informe preceptivo sobre la propuesta de Plan Anual de Formación con anterioridad a su aprobación por la Dirección de la Empresa.

3. Emitir informe preceptivo sobre los criterios de redacción del Plan Anual de Formación.

4. Emitir informe preceptivo sobre los acuerdos de colaboración con instituciones para la realización de prácticas profesionales en el seno de la Agencia.

5. Ejercer la función de seguimiento y evaluación de las acciones formativas realizadas.

Artículo 36. Plan Anual de Formación.

La Agencia aprobará anualmente un Plan de Formación que estará dirigido a mejorar la capacidad profesional de sus trabajadores.

El Plan Anual de Formación, cuya realización habrá de contar con el Manual de Funciones de la Agencia, tendrá una vigencia anual, salvo para aquellas acciones formativas que excedan dicho periodo, y coincidirá con el año natural. El Departamento de Administración y Recursos elaborará una propuesta que habrá de contemplar los criterios y objetivos acordados en el presente Convenio.

Dicha propuesta, antes de ser elevada a la Dirección de la Agencia para su aprobación definitiva, deberá ser informada por la Comisión de Formación.

El Plan Anual de Formación reservará el 5% del presupuesto de gasto de formación a acciones formativas de carácter obligatorio a propuesta de los representantes del Comité de Empresa. En ausencia del Plan de Formación, la reserva del 5% se realizará sobre el presupuesto de formación correspondiente al ejercicio inmediatamente anterior.

Articulo 37. Formación Reglada y No Reglada.

Se consideraran acciones de formación reglada aquellas que se consignen como tales en el Plan de Formación.

Dentro de este grupo se distinguen entre acciones obligatorias y optativas La formación impartida fuera del horario laboral se tratará con arreglo a lo previsto para las horas extraordinarias. La Agencia sufragará íntegramente las acciones formativas obligatorias.

Las horas dedicadas a las acciones formativas regladas voluntarias serán consideradas como horas efectivas de trabajo cuando se realicen en horario laboral en un 50%.El trabajador tendrá derecho al abono de los gastos de inscripción, y, si así correspondiese, al abono de los gastos de traslado, alojamiento y manutención si así correspondiese.

Se consideran acciones formativas no regladas aquellas que se realicen a solicitud del trabajador o a iniciativa de la Agencia y guarden relación con las tareas que venga desarrollando o esté previsto que desarrolle en su puesto de trabajo. Corresponde a la

Dirección de la Agencia resolver sobre dichas iniciativas, determinándose, junto con la confirmación en su caso, la cuantía de los gastos que hayan de correr con

cargo a la Agencia. La Comisión de Formación habrá ser informada de dicha resoluciones.

Artículo 38. Otras consideraciones relativas a la formación y perfeccionamiento profesional.

La Agencia podrá enviar a los trabajadores, con base en la relación directa con el puesto de trabajo y en los beneficios que de su realización puedan derivarse para su gestión, a seminarios, mesas redondas, congresos, así como a cuantos cursos, actividades de formación, especialización o perfeccionamiento considere especialmente adecuados. A los trabajadores que asistan a los mismos por a iniciativa de la Agencia, se les facilitará el traslado y el alojamiento y se les abonará las dietas y los gastos de manutención a los que dieran lugar. Los tiempos de traslado a estos eventos que se hayan de realizar fuera de la jornada laboral no computarán como tiempo efectivo de trabajo.

El trabajador deberá poner a disposición de la Agencia toda la documentación y materiales de trabajo que le haya sido suministrado con motivo de la realización de programas de formación financiados, total o parcialmente, por aquella o realizados durante el horario de trabajo. Asimismo, habrá de presentar un informe resumen comprensivo de los conocimientos adquiridos a requerimiento de su Jefe de Área, de Departamento o Director de Departamento.

La Agencia podrá suscribir con los trabajadores un plan individual de carrera, en el que se proyecte un programa de desarrollo personal mediante la programación de estudios, estancias y experiencias en otros organismos y empresas, que serán retribuidos y sufragados por la Agencia. La Agencia velará por el estricto cumplimiento de los estudios y del progreso del trabajador en éstos. Se podrá establecer la suspensión o reducción retribuida de la jornada mensual o anual y cuantos otros aspectos se consideren necesarios para hacer posible dicha carrera profesional. La Agencia dará cuenta a la Comisión de Formación de estos acuerdos.

La Agencia fijará qué cursos ofertados por ella o solicitados por el trabajador y libremente exigirá la suscripción de pacto de permanencia en la Agencia

La formación recibida por los trabajadores para su perfeccionamiento profesional, será tenida en consideración como mérito en las convocatorias de puestos vacantes.

Se documentará el aprovechamiento de las actividades de formación en las que hayan participado los trabajadores, mediante la entrega de un certificado que de cuenta de los resultados obtenidos en el mismo.

Capítulo décimo. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 39.

En materia de seguridad e higiene en el trabajo, la Agencia quedará a resulta de lo dispuesto en la Ley 31/1 995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. ..

Capítulo undécimo. Estructura salarial.

Artículo 40. Régimen retributivo.

Las retribuciones estarán constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el presente Convenio.

Articulo 41. Salario base.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada para la jornada de trabajo establecida y en función del grupo y nivel profesional del trabajador, siendo su cuantía, para los ejercicios comprendidos en el ámbito temporal de este convenio, la que figura en la tabla del anexo I

Artículo 42. Complementos salariales.

1. Antigüedad Consistirá este complemento en un 5% sobre el salario base por cada tres años de servicios efectivos, con un máximo de de cinco trienios Se devengará a partir del año en que el trabajador cumpla cada trienio...

2. Pagas extraordinarias Los trabajadores tienen derecho a dos pagas extraordinarias al año, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad. Se devengarán los días quince de junio y diciembre de cada año.

3. Complemento de puesto de trabajo o plus de responsabilidad Es el destinado a retribuir la especial dificultad técnica, la responsabilidad, la especial dedicación e incompatibilidad que comportan determinados puestos de trabajo como son las secretarías de dirección y de departamento, las jefaturas de áreas y de departamentos. Sus cuantías y condiciones se incluyen–en el anexo.

4. Horas extraordinarias.

4.1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias, que se reducirán al mínimo imprescindible, serán propuestas por la dirección de la Agencia, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas. Se registrarán día a día

y se totalizarán semanalmente, entregando copia al trabajador del resumen semanal. Mensualmente la Agencia informará al Comité de empresa de las horas extraordinarias realizadas, causas que las han motivado, trabajadores a las que han afectado y departamento al que están adscritas.

4.2. Las horas extraordinarias realizadas de lunes a jueves y viernes mañana, se compensarán preferentemente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en proporción de una hora de descanso por cada hora extraordinaria de trabajo realizado. Estas horas podrán compensarse incorporándolas al cómputo anual de horas

4.3. Las horas extraordinarias realizadas en viernes por la tarde, sábado, domingo y festivos o tiempo nocturno, se compensarán preferentemente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción: dos horas por cada hora de trabajo realizado en viernes tarde y dos horas y media por I horas de trabajo realizadas en sábado, domingo, festivos o tiempo nocturno. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan. Estas horas podrán compensarse incorporándolas al cómputo anual de horas

4.4. De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, en la actualidad el tope máximo es de 80 horas por persona y año.

4.5. El valor de la hora extraordinaria para cada grupo y categoría será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

Durante la semana laboral (una vez excedido el computo anual de horas): Salario base + complementos de puesto de trabajo x 1,75.

Durante el viernes tarde, sábados, domingos, festivos y tiempo nocturno el coeficiente multiplicador será de 2.

Artículo 43. Garantía salarial.

A los trabajadores que por aplicación del nuevo sistema salarial dispuesto en este Convenio sufran cualquier merma en sus retribuciones, se les aplicará un complemento personal absorbible. Dicho complemento se extinguirá si el trabajador progresa dentro de su categoría o es promocionado alcanzando un nivel retributivo, dentro del nuevo sistema del presente convenio, superior al que venía disfrutando en el sistema anterior.

Artículo 44. Paga por cumplimiento de objetivos.

Se devengará una paga por importe de la mitad del salario mensual (salario base+ antigüedad + complementos) al cierre del ejercicio (febrero - marzo) si se

consigue los objetivos establecidos en lo referente a ejecución presupuestaría y reducción de costes variables, siguiente proporción:

— 20% de la media paga si alcanza el objetivo de reducción de costes variables

— 80% de la media paga si se alcanza el objetivo de ejecución presupuestaria.

Objetivo de reducción de costes: Este objetivo se conseguirá si se reducen los costes variables en un 10% en el periodo de duración del presente convenio o anualmente en su parte proporcional.

Objetivo de pagos y tramitaciones de la Encomienda: Este objetivo se alcanzará si se llega a pagar al menos el 90% de los pagos pendientes hasta ese año y se resuelve al menos el 90% de lo solicitado con cargo al ejercicio en curso. Estos objetivos serán acumulables anualmente de forma que lo superado en un ejercicio podrá ser compensado del objetivo del año siguiente. En caso de no alcanzarse el objetivo en un año podrá sumarse al objetivo del año siguiente y si des esta suma se alcanzan los objetivos de los dos años se devengaran dos medias pagas.

Artículo 45. Gastos de viaje e indemnizaciones.

La Agencia correrá con los gastos de desplazamiento y estancia de aquellos trabajadores que, por razones del servicio, tengan que realizar viajes fuera del núcleo urbano en el que está radicado el centro de trabajo al que está adscrito.

Los gastos de manutención serán cubiertos mediante la asignación a los trabajadores de una cantidad establecida en concepto de dietas, cuyas cuantías se recogen en el anexo. Se establece una indemnización por pernocta que quedará fijada su cuantía en el anexo.

La Agencia compensará económicamente a aquellos trabajadores que por necesidades del Servicio sean trasladados temporales o definitivamente fuera de la provincia en el que está radicado el centro de trabajo al que está originalmente adscrito. La cuantía de estas indemnizaciones se negociará llegado el caso con el comité de empresa.

Las dietas por manutención e indemnizaciones por pernoctas se abonarán en la nómina, conforme al reglamento interno que lo regule.

Los importes de las dietas por manutención se ajustarán a lo establecido en el Decreto 54/1 989 de 21 de marzo so re indemnizaciones por razón de servicio de la junta de Andalucía.

Capítulo duodécimo. Acción social.

Artículo 46. Fondo de Acción Social.

La Agencia dotará para el primer año de vigencia de este convenio, la cantidad de 30.000 € La actualización anual del mencionado fondo se realizará atendiendo a la siguiente fórmula:

$$\text{Fondo Acción Social del año anterior} \times \frac{\text{Número Trabajadores equivalente año en curso}}{\text{Número Trabajadores equivalente año anterior}} \times (1 + \text{TA de a J.A:})$$

El mencionado fondo de Acción social atenderá fundamentalmente a la prestación de ayudas a los trabajadores, que se fijen en el reglamento de Acción Social, que se elabore y apruebe por la comisión.

La administración del fondo se llevará a cabo por una comisión constituida por los representantes legales de los trabajadores y un representante de la Agencia. Dicha comisión se auto dotará de un Reglamento interno de funcionamiento.

La solicitud de estos fondos se presentará por duplicado, según modelo que a tal efecto se facilitará por la comisión de acción social, expresando los motivos por los cuales se solicita.

Ayudas al estudio.

Podrán solicitar esta ayuda los trabajadores de la Agencia o cónyuges o hijos de éstos.

Las ayudas consistirán en un importe fijo anual establecido para cada etapa educativa:

— Educación infantil (de 0 a 5 años): 65,00 euros.

— Educación primaria: 100,00 euros.

— 1° Ciclo de Educación Secundaria Obligatoria: 130,00 euros.

— 2° Ciclo de Educación Secundaria Obligatoria: 160,00 euros.

— Bachillerato y Ciclos Formativos 1° Grado: 190,00 euros.

— Ciclos Formativos de 2° Grado: 210,00 euros.

— Estudios Universitarios: 375,00 euros.

Ayudas por enfermedad.

Podrán solicitar esta ayuda los trabajadores de la Agencia o cónyuges o hijos de éstos.

Este fondo atenderá fundamentalmente los casos de carácter social, preferentemente de índole sanitaria no cubiertos por la Seguridad Social.

Las solicitudes se podrán presentar durante todo el año y serán adjudicadas a partir del 1 de diciembre.

Para la concesión de dichas ayudas, se valorará la importancia, la gravedad y/o la urgencia de la finalidad para la que se solicita, así como la situación económica de solicitante.

En cualquier caso, las ayudas concedidas serán siempre idénticas en cuantía para fines iguales, siendo una >cantidad fija y no un porcentaje sobre el coste facturado.

Articulo 47. Gastos de comida.

Los trabajadores que permanezcan en la Agencia por la finalización de trabajadores urgentes recibirán de la Agencia cheques-restaurantes.

Artículo 48. Anticipos.

La Agencia dotará el fondo de anticipos con una cantidad inicial de 70.000 euros.

Quienes tengan la condición de indefinidos tendrán derecho a percibir en concepto de anticipo, hasta el importe 4.000 euros, el reintegro deberá realizarse en el plazo máximo de veinticuatro meses. Igual derecho tendrán los trabajadores contratados temporalmente, si bien el reintegro en estos casos deberá efectuarse dentro del periodo de vigencia de su contrato, este no podrá superar los 12 meses En cualquier caso el trabajador podrá cancelar el anticipo recibido con anterioridad a la expiración de los citados plazos, debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de Recursos Humanos.

Los trabajadores que teniendo pendiente reintegros del anticipo, solicitasen acogerse a alguno de los supuestos de excedencia o permisos no retribuidos, deberán proceder a la cancelación de la deuda pendiente.

Artículo 49. Póliza de Vida y Accidentes de Trabajo.

La Agencia Andaluza de la Energía dispondrá de una póliza de vida y accidentes de trabajo para sus trabajadores, sean éstos fijos o eventuales.

Para aquellos trabajadores de nueva contratación, la vigencia comenzará desde el

momento en que ingresen en la Agencia.

La cuantía que cubrirán estas pólizas se fija en los valores siguientes:

	Póliza vida	**Póliza accidentes**
Fallecimiento	30.000,00 €	60.000,00 €
Invalidez	40.000,00 €	80.000,00 €
Invalidez profesional		50.000,00 €

Para aquellos puestos de peligrosidad mayor a la convencional la póliza dispondrá de una cobertura mayor, cuyo importe será fijado por la Comisión de Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio

Artículo 50. Aportaciones al Plan de Pensiones.

Se establecerá un plan de pensiones para el personal de la Agencia. Las cuantías de las aportaciones serán negociadas con el Comité de empresa. La contratación de este plan de pensiones se realizará antes del 1 de enero de 2009.

Artículo 51. Bonificación por matrimonio o inscripción como pareja de hecho.

A los trabajadores que contraigan matrimonio o se inscriban como pareja de hecho en el registro correspondiente, la Agencia le abonará la cantidad de 600 €.

Artículo 52. Bonificación por nacimiento o adopción.

Se establece una bonificación para los trabajadores de 600 € por el nacimiento o adopción de cada hijo.

Artículo 53. Incentivo al Transporte Público.

La Agencia fomentará el transporte público entre su personal para acceso al puesto de trabajo, sufragando el 60% de los gastos de transporte. Dichos gastos se justificaran de forma mensual debidamente (presentación de los títulos de transporte, bonos u otros medios de pago) abonándose en la nomina del mes siguiente.

Artículo 54. Otros Conceptos.

— La Agencia realizará las gestiones oportunas ante las instituciones bancarias

para la consecución de productos financieros destinados a sus trabajadores en las mejores condiciones posibles.

— La Agencia garantiza una ayuda económica equivalente en su cuantía a la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y las retribuciones íntegras del último mes a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria y baja por riesgo laboral durante el embarazo (Ley 39/1999). Dicha ayuda será durante todo el período de tiempo en que el trabajador permanezca en dicha situación

Artículo 55. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores podrán realizar asambleas en el centro de trabajo cuando:

a) De carácter general: Mediante solicitud a la Dirección de la Agencia con 24 horas de antelación. Podrán ser solicitadas por el Comité de empresa o Delegados de Personal, las Secciones Sindicales constituidas o el veinte por ciento del total de la plantilla.

b) De carácter sectorial o parcial: En este caso, podrán ser solicitadas también por el veinte por ciento de los componentes del grupo profesional de que se trate, mediante solicitud a la Dirección de la Agencia con una antelación de 24 horas.

Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical de la Organización Sindical a que estén afiliados.

Artículo 56. Derechos del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

No se incluirá en el cómputo de horas de crédito sindical las empleadas en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Agencia.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal gozarán de las garantías previstas en el artículo 68 a), b), c) y d) del Estatuto de los Trabajadores, desde el momento de su proclamación hasta los dos años posteriores al cese en su representación.

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina, equipamiento informático y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades representativas. Tendrán derecho asimismo, a la utilización de fotocopiadoras y multicopistas existentes en el centro, para facilitar información a sus representados. La utilización de estos medios estará sometidas a idénticos requisitos que para el resto de los servicios de la Agencia en cuanto a la naturaleza del uso y control coste de los mismos

Se facilitará al Comité de Empresa tablones de anuncio para que, bajo su

responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones estimen pertinentes hayan de efectuarse. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente. En las dependencias de 1 Agencia se evitará colocar publicidad y propaganda de contenido laboral fuera de estos espacios habilitados a tal fin.

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro de horario, del cual recibirán copia. También / accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a la nómina de cada mes, al (calendario laboral, a los presupuestos de la Agencia y a un ejemplar de la memoria anual si se confeccionara.

Recibir información de las modificaciones de la plantilla de la Agencia y de los sistemas de provisión de vacantes.

Recibir información de las modificaciones de los grupos profesionales, de los puestos de trabajo, de las tareas asignadas a los mismos.

Negociación de la distribución y aplicación individual del incremento de la masa salarial fijado en la Ley del Presupuesto para la Comunidad Autónoma de Andalucía para sus Agencias públicas en cada ejercicio.

Negociación de la distribución del Cómputo Anual de Horas conforme calendario laboral anual.

Capítulo decimocuarto. Regulación de los complementos de responsabilidad.

Artículo 57. Ámbito personal de aplicación.

El presente capítulo hace referencia y afecta exclusivamente a aquellos trabajadores de la Agencia con complementos de responsabilidad.

Artículo 58. Horarios.

Las horas extraordinarias no podrán ser objeto de compensación económica- Solo podrán ser compensadas con tiempo de trabajo equivalente las realizadas en fines de semana, domingos, festivos o nocturnas. Las secretarias tendrán la misma consideración que se tenga para el resto de trabajadores en los sábados, domingos, festivos y horario nocturno.

Artículo 59. Formación.

Será responsabilidad de la Agencia la adecuada formación de la persona para cada puesto, poniendo a su disposición los medios que la Agencia considere oportunos. La Agencia podrá exigir la asistencia a actos formativos para su

especial capacitación. El plan de formación contemplará las necesidades formativas de los puestos de responsabilidad.

Artículo 60. Bajas y Reducción de jornada.

Las bajas por enfermedad inferiores a un mes en estos puestos de trabajo no supondrán merma alguna en el complemento de responsabilidad.

El complemento de responsabilidad no se verá mermado por la reducción de jornada para el cuidado de hijos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o la lactancia.

Artículo 61. Revisiones.

Las revisiones de los pluses por responsabilidad se realizaran cada vez que haya una revisión de la estructura salarial de la Agencia, actualizándose ésta, al menos, en la misma proporción.

Capítulo decimoquinto. Faltas y sanciones.

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio, se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves.

Artículo 63. Faltas leves.

Son faltas leves:

a) De 1 a 5 faltas de puntualidad o salida anticipadas alternas o tres consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.

b) La no comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

c) El faltar al trabajo al menos un día al mes sin causa justificada.

d) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio leve. e. La asistencia al trabajo los efectos de la embriaguez o sustancias ilegales.

f) La no presentación del parte de baja de la Seguridad Social en el plazo de 48 horas desde el inicio de la ausencia.

g) La no presentación del parte de confirmación de baja en le plazo de 5 días naturales desde la fecha de emisión.

h) La no cumplimentación de la hoja de horas en el tiempo establecido por administración,

i) El no registro en el reloj de todas las entradas y salidas incluyendo el desayuno.

Artículo 64. Faltas graves.

Son faltas graves.

a) La simulación de enfermedad o accidente.

b) La simulación de presencia mediante el registro de entrada en el reloj y abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

b) El simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha o tarjeta de control.

c) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros e inferiores.

e) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

f) De 5 a 8 faltas de puntualidad alterna o 6 consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.

g) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral, o en el centro de trabajo, o el uso para fines propios de los enseres, herramientas y medios informáticos y de comunicación propiedad de la Agencia.

h) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

i) La reincidencia en tres faltas leves, no recogidas como faltas graves.

Artículo 65. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

a) El fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas

b) El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la Agencia o a cualquier persona dentro de los locales de trabajo o fuera de los mismos durante actos de servicio.

c) El falsear datos ante la Agencia y ante los representantes de los trabajadores, Si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

d) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Agencia, de forma intencionada.

e) Los malos tratos de palabra y obra y el faltar gravemente al respeto y

consideración de los jefes, compañeros o subordinados.

f) 10 faltas de puntualidad alterna u 8 consecutivas, durante un mes.

g) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad con arreglo a la normativa vigente.

h) El uso no autorizado de información interna.

i) El abandono del trabajo ocupando puesto de responsabilidad relevante.

j) La disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.

k) La reincidencia en 3 faltas graves en el plazo de 18 meses.

l) Acoso en el trabajo.

Artículo 66. Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones

a) Por faltas leves.

— Amonestación escrita.

— Suspensión de empleo y sueldo por 1 día.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.

— Suspensión de empleo y sueldo de I a 3 meses.

— Despido disciplinario.

En este último caso, se aplicará el vigente Estatuto de los Trabajadores en su artículo 54 y siguientes (Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE 75, 29 marzo 1995).

Artículo 67. Procedimiento.

1. En la aplicación de las posibles sanciones se tendrá en cuenta, previamente, el Informe de los / representantes de los trabajadores, así como las circunstancias

personales del trabajador, trascendencia del / daño causado y reincidencia, si se diera el caso.

2. La imposición de sanciones por parte de la Agencia se realizará por escrito.

3. En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con despido disciplinario y los órganos Jurisdiccionales del Orden Social dictaran sentencia declarando su improcedencia, la Agencia readmitirá al trabajador en su puesto de trabajo, salvo que la dirección optara por una indemnización legalmente prevista de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, y con un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

Artículo 68. Prescripción de faltas y sanciones.

Respecto a los trabajadores, 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 Agencia tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En todos los casos los días computarán desde el conocimiento por parte de la Agencia de la falta.

Artículo 69. Abuso de autoridad.

1. El trabajador que considere haber sufrido abusos de autoridad por sus jefes o encargados, dará cuenta de los mismos a la Dirección de la Agencia por medio de sus representantes legales, obligándose a ésta a que en el plazo o de 3 días, inicie la apertura del correspondiente expediente

2. Asimismo, el trabajador o sus representantes podrán formular la correspondiente denuncia ante la Inspección de Trabajo o, si ello fuese necesario, ante los órganos Jurisdiccionales.

Firmas Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el Personal de la Agencia Andaluza de la Energía.

Por la Agencia Andaluza de la Energía:

— Ana Robina Ramírez.

— Juan Antonio Barragán Rico.

— Gonzalo Lobo Márquez.

— Jorge Jiménez Luna.

Por los trabajadores:

— Pedro Lobo Márquez.

— Juan Antonio Ruiz Sánchez.

— Julio Escudero Padilla.

— Francisco José Macías Benigno.

Sevilla a 14 de septiembre de 2007.

Tabla Salarial

	Jornada 39 horas				Jornada 35 horas			
	2.007	2.008	2.009	Paso al nivel siguiente	2.007	2.008	2.009	Paso al nivel siguiente
Administrativo 1	12.000,00	12.120,00	12.241,20	al menos un año	11.040,00	11.040,00	11.040,00	al menos un año
Administrativo 2	14.500,00	14.645,00	14.791,45	al menos un año	13.340,00	13.340,00	13.340,00	al menos un año
Administrativo 3	16.303,00	16.466,03	16.630,69	al menos un año	14.998,76	14.998,76	14.998,76	al menos un año
Administrativo 4	18.170,00	18.351,70	18.535,22	al menos un año	16.716,40	16.716,40	16.716,40	al menos un año
Administrativo 5	20.050,00	20.250,50	20.453,01		18.446,00	18.446,00	18.446,00	
Téc. Especialistas y Téc. Administrativos 1	16.740,00	16.907,40	17.076,47	al menos un año	15.400,80	15.400,80	15.400,80	al menos un año
Téc Especialistas y Téc. Administrativos 2	18.400,00	18.584,00	18.769,84	al menos un año	16.928,00	16.928,00	16.928,00	al menos un año
Téc Especialistas y Téc. Administrativos 3	20.800,00	21.008,00	21.218,08	al menos un año	19.136,00	19.136,00	19.136,00	al menos un año
Téc Especialistas y Téc. Administrativos 4	23.250,00	23.482,50	23.717,33	al menos tres años	21.390,00	21.390,00	21.390,00	al menos tres años
Téc Especialistas y Téc. Administrativos 5			24.600,00				22.632,00	
Técnico Medio 1	18.040,00	18.220,40	18.402,60	al menos un año	16.596,80	16.596,80	16.596,80	al menos un año
Técnico Medio 2	20.600,00	20.806,00	21.014,06	al menos un año	18.952,00	18.952,00	18.952,00	al menos un año
Técnico Medio 3	24.000,00	24.240,00	24.482,40	al menos dos años	22.080,00	22.080,00	22.080,00	al menos dos años
Técnico Medio 4	26.250,00	26.512,50	26.777,63	al menos tres años	24.150,00	24.150,00	24.150,00	al menos tres años
Técnico Medio 5	30.100,00	30.401,00	31.805,00		27.692,00	27.692,00	29.260,60	
Técnico Superior 1	22.070,00	22.290,70	22.513,61	al menos un año	20.304,40	20.304,40	20.304,40	al menos un año
Técnico Superior 2	25.100,00	25.351,00	25.604,51	al menos un año	23.092,00	23.092,00	23.092,00	al menos un año
Técnico Superior 3	27.000,00	27.270,00	27.542,70	al menos dos años	24.840,00	24.840,00	24.840,00	al menos dos años
Técnico Superior 4	32.700,00	33.027,00	33.357,27	al menos tres años	30.084,00	30.084,00	30.084,00	al menos tres años
Técnico Superior 5			34.791,63				31.832,00	

COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD			
Jefe Departamento	17.500,00	17.675,00	17.851,75
Jefe de Área	9.200,00	9.292,00	9.384,92
Secret. D. General	4.800,00	4.848,00	4.896,48
Secret. Sec. General	3.800,00	3.838,00	3.876,38
Secret. Departam.	2.770,00	2.797,70	2.825,68
Condtor D. General	2.770,00	2.797,70	2.825,68

INDEMNIZACIÓN POR PERNOCTA	
Territorio Nac.	20 €
Otros	27 €

ACTA DE LA SESION DE 14 DE SEPTIEMBRE DE 2007 DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO

DE LA ACTA DE LA SESION DE 14 DE SEPTIEMBRE DE 2007 DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO

COLECTIVO DE LA AGENCIA ANDALUZA DE LA ENERGÍA POR LA QUE SE PROCEDE A LA FIRMA DEL CONVENIO

Asistentes:

Por la parte social:

— Don Pedro Lobo Márquez (Presidente).

— Don Juan Antonio Ruiz Sánchez.

— Don Francisco José Maclas Benigno.

— Don Julio Escudero Padilla.

Por la parte empresarial:

— Doña Ana María Robina Ramírez.

— Don Juan Antonio Barragán Rico.

— Don Gonzalo Lobo Márquez.

— Don Jorge Jimenez Luna.

Asimismo, asisten don Francisco Bas Jiménez, Director General de la Agencia Andaluza de la Energía y don Francisco Javier Gómez Reina, trabajador de la citada entidad que como Secretario de la Comisión.

En Sevilla, siendo las 10:00 horas del 14 de septiembre de 2007, en la sede de la Agencia Andaluza de la Energía y con la asistencia arriba indicada, se constituye la comisión de negociadora estando presentes la totalidad de sus miembros, al objeto de proceder a la firma del Convenio.

El Director General saluda a los asistentes felicitándoles por el trabajo realizado y agradeciendo la colaboración prestada. Acto seguido, el Presidente declara abierta la sesión, en la que se procede en primer término a la aprobación formal del primero Convenio Colectivo de la Agencia Andaluza de la Energía. A continuación, se procede a la firma de 5 ejemplares por la totalidad de los miembros de la Comisión.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Finalmente se acuerda proceder a los trámites oportunos para el depósito del convenio ante la autoridad laboral, faculta lo para ello a don Francisco Javier Gómez Reina.)

Se levanta la sesión a las 10:20 minutos, y en prueba de conformidad se firma la presente acta en quintuplicado ejemplar.

— Don Pedro Lobo Márquez.

— Don Juan Antonio Ruiz Sánchez.

— Don Francisco José Macías Benigno.

— Don Julio Escudero Padilla.

— Doña Ana María Robina Ramírez.

— Don Juan Antonio Barragán Rico.

— Don Gonzalo Lobo Márquez.

— Don Jorge Jiménez Luna.

El Secretario, Fco. Javier Gómez Reina.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía