CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto 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 2011, a 31 de diciembre de 2013.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «Registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivo de trabajo de la autoridades laborales», los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores R.D. 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prorrogan, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio de vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 97/2011, de 19 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del 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 2011, a 31 de diciembre de 2013.

Segundo: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 5 de octubre de 2011.— La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA AGENCIA

ANDALUZA DE LA ENERGÍA

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones jurídico-laborales entre la Agencia Andaluza de la Energía (en lo sucesivo, la Agencia) y los/las trabajadores/as que prestan sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha entidad, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente.

A las cuestiones no previstas en el presente Convenio Colectivo les serán de aplicación las disposiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Las referencias a las disponibilidades presupuestarias de la Agencia Andaluza de la Energía, que se hagan a lo largo del texto del convenio colectivo, deberán entenderse teniendo en cuenta las previsiones establecidas para la «masa salarial» que las leyes de presupuestos establezcan en términos anuales para cada ejercicio.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal de la entidad, exceptuando la Dirección General, la Secretaría General, la Coordinación General Técnica, las Direcciones y, en su caso, aquellos otros puestos directivos de nivel orgánico superior a Jefatura de Departamento aprobados por el Consejo Rector de la Agencia.

Artículo 3. 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 4. Ámbito temporal.

El ámbito temporal de este Convenio abarca el período comprendido desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 5. Denuncia, revisión y prórroga.

1. Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, podrá pedir, mediante denuncia notificada por escrito, 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.

2. En caso de no producirse la denuncia en el plazo previsto, el presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente en su totalidad, por períodos anuales completos.

3. Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del presente Convenio, éste se entenderá prorrogado en su totalidad hasta alcanzar un nuevo acuerdo, incluidas las comisiones de trabajo instituidas entre la parte social y la parte empresarial, en vigor a la denuncia y expiración del Convenio.

Capítulo II. Garantías.

Artículo 6. Absorción y compensación.

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

Artículo 7. 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.

• Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de los/as trabajadores/as.

Artículo 8. Protección de datos personales.

En materia de protección de datos personales se establecen los siguientes derechos y obligaciones:

1. Todas las personas que trabajan en la Agencia tienen el deber de guardar la debida discreción y confidencialidad, sobre los asuntos de la empresa que conozca por razón de su cargo, profesión u oficio.

2. Los/as trabajadores/as tienen el deber de guardar confidencialidad y de hacer uso, conforme a las prescripciones legales de los datos de carácter personal que manejen o traten con ocasión del desempeño de sus funciones.

3. Por la Comisión de Interpretación y Seguimiento se fijarán los parámetros razonables de uso de la utilización de nuevas tecnologías (Internet, correo

electrónico y otras análogas), evitando el uso abusivo, con fines personales o para usos que extralimiten la utilización habitual de estos medios de comunicación.

4. La dirección de la Agencia pondrá a disposición del conjunto de sus trabajadores/as toda la información legal sobre el uso de datos internos de la empresa y/o de carácter personal, a través del Comité de Seguridad establecido en la LOPD (Ley Orgánica de Protección de Datos).

Artículo 9. 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.

En el supuesto de que la autoridad jurisdiccional o de cualquier naturaleza competente para ello, en el ejercicio de sus facultades, no homologase algunas de las cláusulas o articulado, quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

Capítulo III. Comisión paritaria de interpretación y seguimiento del convenio.

Artículo 10. 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 designados por la Dirección de la Agencia y un máximo de tres representantes designados por el 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, una Presidencia y una Secretaría que tendrá las funciones de convocar, moderar, elaborar y custodiar las

Actas de las sesiones de la Comisión. Dichos cargos serán renovados anualmente.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

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

b. Análisis de la evolución, control y propuestas de mejoras a los distintos planes, a través de sus respectivas Comisiones específicas si fuese el caso, recogidos en Convenio o de nuevos planes futuros que afecten a los/as trabajadores/as:

— Plan de carreras profesionales.

— Plan de pensiones.

— Plan de formación.

— Plan de seguridad e higiene, etc.

c. 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 la Comisión deberá reunirse en un plazo no superior a 15 días, exceptuando aquellas discrepancias o reclamaciones en que los/as interesados/as estén sujetos/as a plazos administrativos-jurídicos ante la autoridad laboral competente, en cuyo caso el plazo no será superior a 4 días.

d. 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 quince días desde la fecha de la solicitud de la reunión.

La Comisión del Convenio, en tanto que órgano colegiado, se regirá por su «Reglamento de Funcionamiento», que podrá ser modificado, para lo que se requerirá la mayoría de cada una de las partes de la Comisión.

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

Capítulo IV. Organización, clasificación profesional y puestos de trabajo.

Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección de la Agencia, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en este Convenio y a la legislación vigente en cada momento. Todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información, reconocidos a los/as representantes de los/as trabajadores/as en el Estatuto de los Trabajadores.

La Agencia asume los siguientes principios básicos para la organización del trabajo:

a. La racionalización y mejora permanente de todos sus procesos estratégicos,

operativos y de soporte, en orden a obtener una mejor prestación de servicios a la ciudadanía.

b. El objetivo de obtener la calidad total en el desarrollo de sus funciones y tareas.

c. La transparencia en el reclutamiento de los recursos humanos, que en razón de su naturaleza de entidad de derecho público habrá de respetar siempre los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

d. La profesionalización y promoción de sus trabajadores/as, evitando el empleo precario.

e. La evaluación del desempeño de los puestos de trabajo.

f. Establecimiento de las medidas necesarias, que permitan realizar el trabajo respetando los principios recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que lo desarrollan.

g. Las comunicaciones resolutivas por parte de la empresa, en cualquier proceso planteado por los trabajadores de forma escrita, serán contestadas de la misma forma.

Artículo 12. Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación de los Grupos y Niveles Profesionales. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Titulación superior:

Personal que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciatura, Ingeniería Superior o Arquitectura, sea contratado/a para desempeñar puestos de trabajo, cuyas funciones sean acordes con la titulación requerida.

Grupo II. Titulación media:

Personal que estando en posesión del correspondiente título de Diplomatura Universitaria, Ingeniería Técnica ó Arquitectura Técnica, sea contratado/a para desempeñar puestos de trabajo, cuyas funciones sean acordes con la titulación requerida.

Grupo III. Técnicos/as especialistas y técnicos/as en administración:

Personal que estando en posesión del correspondiente título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de Segundo grado y/o experiencia laboral equivalente, sea contratado para desempeñar puestos de trabajo correspondientes a su nivel de titulación y/o experiencia.

Grupo IV. Administrativos/as:

Personal que estando en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado y/o experiencia laboral equivalente, ejerza funciones de apoyo a las categorías de los grupos I, II,III.

Grupo V. Personal de oficio:

Personal, que estando en posesión del Certificado de escolaridad, o formación laboral equivalente sea contratado/a para desempeñar puestos de trabajo de conductor/a, mensajero/a, especialista de mantenimiento y similares.

Los niveles retributivos de la Agencia se definen en el Capítulo X y son los recogidos en la tabla del Anexo I.

Artículo 13. Puestos de responsabilidad.

1. La estructura orgánica de la Agencia contempla los siguientes puestos que comportan especial dificultad técnica, exigen mayor responsabilidad, dedicación y confidencialidad:

• Jefatura de Departamento: Es la persona a la que se le asigna la responsabilidad de organizar y gestionar un departamento de la Agencia, con las tareas y obligaciones que ello comporta.

• Jefatura de Área: Es la persona a la que se le asigna responsabilidad sobre la organización y gestión de una determinada área, con las tareas y obligaciones que ello comporta.

• Secretaría de Dirección General, de Secretaría General, de Coordinación General Técnica y de Dirección:

Es la persona de la Agencia a la que se le asignan las tareas propias de secretariado al servicio de la Dirección General de la Agencia, la Secretaría General, la Coordinación General Técnica y las Direcciones.

Dichos puestos serán de libre designación y remoción por parte de la Dirección de la Agencia y las personas designadas deberán acogerse a la jornada de 38 horas, salvo en los supuestos previstos el artículo 30.3 del Capítulo VIII "Conciliación de la vida familiar y laboral", en los cuales la jornada será la que acuerden las partes, en el marco de la normativa aplicable.

Las personas designadas para ocupar alguno de los puestos descritos tendrán derecho a percibir el complemento salarial que se define en el artículo 41.3 y se recoge en la tabla del anexo I.

2. Los puestos a los que hace referencia en el presente artículo se cubrirán,

preferentemente, 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 de responsabilidad no constituye un derecho adquirido por el/la trabajador/a.

3. El desistimiento unilateral del trabajador/a a permanecer ocupando un puesto de responsabilidad tendrá que formalizarse por escrito e implicará la pérdida del complemento de puesto de trabajo, y el/la trabajador/a, que se encuentre en este caso quedará reclasificado/a, con carácter general, en el nivel que le corresponda. Iguales consecuencias de reclasificación comportará para el/la trabajador/a su cese en el puesto.

Capítulo V. Provisión de vacantes, selección y contratación.

Artículo 14. Provisión y selección.

Dada la naturaleza de entidad de derecho público que ostenta la Agencia, 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 selección establecido por la Dirección.

Asimismo, se incentivará la permanente superación personal y profesional del personal a su servicio, mediante el fomento de la promoción interna.

1. En caso de quedar vacantes puestos fijos ya existentes, se cubrirán con arreglo al siguiente orden de prelación, que habrá de desarrollarse sucesivamente:

a. 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 puestos de trabajo que hayan quedado vacantes. A dicho concurso podrán concurrir los/as trabajadores/as de categorías encuadradas en un grupo profesional inferior a la de los puestos convocados.

Para poder tomar parte en la convocatoria, las personas participantes habrán de reunir los requisitos de titulación y/o formación y antigüedad, exigidos en las bases de la convocatoria. A los concursos de promoción sólo podrán acceder los/as trabajadores/as fijos.

b. 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 promoción.

Para las convocatorias se otorgará un plazo de diez días naturales para la promoción, y de quince días naturales para los concursos de acceso, contados

ambos desde el día siguiente a su publicación.

2. En caso de que la Agencia estableciera, centros de ámbito territorial provincial, se priorizará en este procedimiento, el concurso de traslado, entendiendo por tal el procedimiento por el que la Agencia convoca, para su provisión por el personal fijo, los puestos de trabajo vacantes. A dichas vacantes solo podrá optar el personal fijo.

3. Las plazas de nueva creación de personal fijo y/o eventual, serán provistas exclusivamente mediante concurso público de acceso. La provisión de dichos puestos de trabajo, se efectuará bajo los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, mediante el procedimiento de selección establecido por la Dirección. La Agencia reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, conforme lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

4. La Agencia informará al Comité de Empresa sobre la celebración de nuevos contratos con indicación del número y modalidades de éstos, conforme a lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. El Comité de Empresa podrá consultar el listado de las personas concurrentes a los puestos ofertados por la Agencia, así como las valoraciones obtenidas a la finalización del proceso de selección.

Artículo 15. Contratación del personal.

La Agencia contratará al personal bajo la modalidad contractual que corresponda, en función de sus objetivos y presupuestos, de los planes y programas públicos y/o de los proyectos que le sean encomendados por la Consejería de la que es «medio instrumental», e informará al Comité de Empresa de todas las contrataciones que realice.

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.

La Agencia concertará los contratos de trabajo, bajo una de las siguientes modalidades:

• Contratación indefinida.

• Contratación por obra o servicio determinado. Conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, podrán celebrase contratos por

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 en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán celebrarse contratos eventuales por circunstancias de la producción, cuando sobrevengan puntas de trabajo ante las que resulte insuficiente la plantilla fija.

• Contratación de interinidad. Se concertará cuando su objeto sea sustituir a un/a trabajador/a de la Agencia con derecho a reserva del puesto de trabajo.

• Otras categorías establecidas en la legislación laboral.

Artículo 16. Período de prueba.

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para titulaciones superiores y medias, ni de tres meses para el resto de los/as trabajadores/as. Durante el período de prueba:

a. El/La trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral.

b. Cualquiera de las partes podrá dar por resuelta la relación laboral, sin necesidad de preaviso, comunicándolo por escrito a la otra parte.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del/de la trabajador/as en la Agencia, conforme lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La Agencia comunicará al Comité de Empresa de las continuidades de los contratos con períodos de prueba.

Artículo 17. Movilidad funcional.

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

2. 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. En casos excepcionales, las partes podrán acordar una prórroga del tiempo necesario para atender las necesidades. 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.

3. El/La trabajador/a afectado/a por la movilidad tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en el caso de funciones inferiores en las que se mantendrá la retribución de origen.

No podrá invocarse causa de despido objetivo, la 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.

4. Cuando fuese necesario, la Agencia deberá facilitar al/la trabajador/a afectado/a 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 durante la jornada de trabajo, teniendo el tiempo invertido en la misma la consideración de tiempo efectivo de trabajo, a todos los efectos.

5. La Agencia deberá informar con un mínimo de una semana, a los/as representantes de los/as trabajadores/as de todos los casos de movilidad funcional que puedan producirse.

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

Capítulo VI. Plan de carreras profesionales.

Artículo 18. Carrera profesional.

La Agencia ofrece a sus trabajadores/as la posibilidad de desarrollarse según un Plan de Carrera Profesional que podrá concluir, en su caso, con uno o varios de los siguientes elementos:

a. Promoción y ascenso de los/as trabajadores/as entre los diferentes niveles establecidos para los distintos grupos profesionales.

b. Reconocimientos excepcionales del desempeño del trabajo.

c. Percepción de la paga por cumplimiento de objetivos y desempeño.

Estos elementos se asignarán en función de las disponibilidades presupuestarias.

Artículo 19. Proceso de evaluación.

Para poder implantar el Plan de Carrera, la Agencia cuenta con un Sistema de Evaluación del Desempeño y Desarrollo para sus profesionales. Dicho sistema gira en torno a cinco elementos, que definen los criterios para evaluar y reconocer el desarrollo profesional de los trabajadores/as de la Agencia:

a. Conocimientos técnicos.

b. Competencias (comportamientos y habilidades).

c. Formación.

d. Cumplimiento de objetivos.

e. Contribuciones excepcionales a la Agencia.

El proceso de evaluación se realizará anualmente, con independencia de la disponibilidad presupuestaria para la implantación completa del Plan, e incluirá a todo el personal que se encuentre dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

Los resultados de dicho proceso de evaluación servirán, en su caso, para que los/as trabajadores/as puedan cambiar de nivel profesional, cuando cumplan las condiciones necesarias para ello, para poder otorgar los reconocimientos excepcionales en el desempeño del trabajo, así como para poder percibir la paga por cumplimiento de objetivos y desempeño.

Artículo 20. Promoción profesional.

Una vez superado el proceso de evaluación el/la trabajador/a podrá, en su caso, promocionar a un nivel superior. La fecha de efecto económico de la promoción, superado el proceso de evaluación, será la que a cada trabajador/a le corresponda en función del tiempo establecido para cada cambio de nivel.

En el supuesto de que las disponibilidades presupuestarias impidan hacer efectiva la promoción profesional en uno o varios ejercicios, el resultado de la/s evaluación/es que se realicen en el período en que existan restricciones presupuestarias se tendrá en cuenta para la promoción al nivel superior al último consolidado. La forma de aplicación de estos resultados serán analizados dentro del seno de la Comisión del Plan de Carrera.

Se establecen 18 niveles profesionales, abarcando todos los grupos profesionales establecidos en el artículo 12 del presente Convenio, requiriéndose un año de experiencia para poder acceder al cambio de nivel.

Los niveles para cada grupo profesional serían los siguientes:

1. Grupo I (Titulaciones Superiores): del nivel 10 al 18.

2. Grupo II (Titulaciones Medias): del nivel 8 al 16.

3. Grupo III (Técnicos/as Especialistas y Técnicos/as en Administración): del nivel 6 al 12.

4. Grupo IV (Administrativos/as): del nivel 3 al 9.

5. Grupo V (Personal de oficio): del nivel 1 al 6.

Artículo 21. Reconocimiento excepcional del desempeño del trabajo.

La Agencia, por propia iniciativa y sin menoscabo de la promoción profesional que proceda, fruto del proceso de evaluación anual, podrá reconocer individualmente un rendimiento excelente a los/as trabajadores/as que así lo demuestren.

Asimismo, también podrán ser objeto de reconocimiento aquellos/as trabajadores/as que hayan demostrado una notable evolución profesional durante sucesivas evaluaciones.

Dicho reconocimiento podrá abarcar diferentes aspectos, en función de las características de la persona evaluada, conforme a las siguientes posibilidades:

• Acciones orientadas al desarrollo:

— Formación.

— Rotación de puestos (si es solicitado previamente por la persona evaluada en su formulario de evaluación y si existe disponibilidad).

— Asignación de tareas u objetivos específicos retadores.

• Acciones orientadas al refuerzo / mantenimiento del vínculo profesional:

— Reconocimiento Interno: reuniones con la Dirección General, publicación de sugerencias y buenas prácticas en el Portal del Empleado/a.

— Posicionamiento Social: felicitación pública, relación con entidades en el ámbito de la energía.

La Comisión del Plan de Carreras podrá proponer la ampliación de estas acciones.

Artículo 22. Paga por cumplimiento de objetivos y desempeño.

1. La Agencia deberá definir anualmente los objetivos a alcanzar por la Organización en el ejercicio siguiente para cada Unidad organizativa: Dirección General. Secretaría General, Coordinación General Técnica y Direcciones. Los objetivos se darán a conocer al conjunto de los/as trabajadores/as a lo largo del último trimestre del ejercicio anterior al que deban cumplirse.

2. Tras la finalización del proceso de evaluación anual, aquellos/as trabajadores/as que lo hayan superado, podrán percibir, en su caso, una retribución adicional.

3. El importe de la paga por cumplimiento de objetivos y productividad del/la trabajador/a será, como máximo y en función de las disponibilidades presupuestarias, la mitad del salario mensual (salario base + antigüedad + complementos de responsabilidad).

Artículo 23. Comisión del Plan de Carreras Profesionales.

Se constituye una Comisión del Plan de Carreras Profesionales, cuya composición será paritaria, y estará constituida por un máximo de dos representantes designados por la Dirección de la Agencia y un máximo de dos representantes designados por el Comité de Empresa, teniendo en cuenta la representatividad sindical que se ostente en el ámbito funcional de la Agencia.

La Comisión designará, de entre sus miembros y por unanimidad, una Presidencia y una Secretaría que tendrá las funciones de convocar, moderar, elaborar y custodiar las Actas de las sesiones de la Comisión. Dichos cargos serán renovados anualmente.

Las funciones de la Comisión del Plan de Carreras serán las expresamente recogidas en el presente Convenio y, en particular:

a. Proponer la revisión y modificación del Sistema de Evaluación del Desempeño y Desarrollo.

b. Proponer, a la vista de las disponibilidades presupuestarias existentes, el alcance de la aplicación del Plan de Carreras Profesionales correspondiente al ejercicio siguiente, incluyendo los criterios para el reparto de la paga por cumplimiento de objetivos y desempeño.

c. Participar en las revisiones de los resultados del Plan de Carreras, una vez finalizado el proceso de evaluación, en caso de alegaciones formuladas por trabajadores/as disconformes con los mismos.

d. Conocer anualmente la provisión de fondos destinados al Plan de Carreras Profesionales.

Esta Comisión, en tanto que órgano colegiado, se regirá por su «Reglamento de

Funcionamiento».

Capítulo VII. Formación.

Artículo 24. Alcance.

1. La formación es un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as que desempeñan su actividad en la Agencia. De conformidad con lo establecido en el artículo 4.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar su formación y promoción profesional, los/as trabajadores/as acogidos/as 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.

2. Los/as trabajadores/as 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.

Artículo 25. Plan anual de formación.

1. La Agencia, al considerar la formación como un proceso constante e integrado con el resto de políticas de personal, entiende que ha de abordarse de forma sistemática, por lo que elaborará un Plan de Formación para cada año natural, que deberá basarse en el Manual de Funciones de la Agencia.

2. Los objetivos de la Agencia en la elaboración de sus Planes de Formación serán:

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/as los/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as.

d. Garantizar el derecho a la formación a todos/as los/as trabajadores/as de la Agencia, procurando dirigir ésta a la mejora permanente de sus capacidades

profesionales. Este derecho se extiende a todos/as los/as trabajadores/as de la Agencia.

e. Formar en la organización de la Agencia a todos/as los/as trabajadores/as de la misma, especialmente a los/as 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/as los/as trabajadores/as en el uso de la informática y de sus aplicaciones como instrumento de trabajo.

h. Impulsar procesos de adaptación para los/as trabajadores/as cuyo puesto de trabajo o desempeño de tareas estén sometidos a cambios o innovaciones tecnológicas.

i. Desarrollar, en su caso, la aplicación del Plan de Carreras Profesionales en lo relativo a la formación y perfeccionamiento profesional.

j. Potenciar cualquier fondo destinado a la formación con el fin de financiar la misma.

k. Dar traslado de los planes anuales de formación a la plantilla a través del Portal del Empleado o cualesquiera otros medios.

3. El Plan anual recogerá la planificación de las acciones formativas de carácter reglado, así como, en su caso, el presupuesto asignado a las acciones formativas de carácter no reglado.

Artículo 26. Formación reglada y no reglada.

1. Toda la formación y perfeccionamiento profesional de los/as trabajadores/as de la Agencia, recogido por el Plan Anual de Formación, se estructurará de la siguiente manera:

a. Acciones de formación reglada: aquellas que se consignen como tales, tendrán esta calificación. Todas aquellas acciones formativas que se consideren fundamentales para la consecución de los objetivos anuales de la Agencia, y dentro de este grupo se distinguirá entre:

— Acciones obligatorias: acciones formativas de carácter inexcusable para los/as trabajadores/as, que se realizaran, siempre que sea posible en horario laboral. La Agencia sufragará íntegramente estas acciones, tanto en horas, como en presupuesto.

— Acciones voluntarias: actividades formativas previstas en el Plan Anual de Formación pero de carácter opcional para los/as trabajadores/as. 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%. La formación impartida fuera del horario laboral se tratará con arreglo a lo previsto para las horas extraordinarias. El/La trabajador/a tendrá derecho al abono de los gastos de inscripción y, si así correspondiese, al abono de los gastos de traslado, alojamiento y manutención.

b. Acciones formativas no regladas: aquellas que se realicen a solicitud del/la trabajador/a 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, (seminarios, mesas redondas, congresos, así como a cuantos cursos, actividades de formación, especialización o perfeccionamiento considere especialmente adecuados).

Corresponderá a la Dirección de la Agencia resolver sobre dichas iniciativas, previa consulta a las Unidades directivas correspondientes determinándose, junto con la confirmación en su caso, la cuantía de los gastos que hayan de correr con cargo a la Agencia. El tiempo de traslado a estos eventos que se hayan de realizar fuera de la jornada laboral no computará como tiempo efectivo de trabajo.

Se deberán establecer unos criterios mínimos generales entre las distintas Unidades directivas para garantizar una adecuada distribución de los fondos, que deberán tener en cuenta los resultados del sistema de evaluación del Plan de Carreras Profesionales. La Comisión de Formación habrá ser informada de dicha resoluciones.

La Agencia podrá fijar la suscripción de un pacto de permanencia con el/la trabajador/a como contraprestación de la actividad de formación no reglada de larga duración y alto coste, a recibir (como Masters, etc.).

2. El/la trabajador/a 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.

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

4. Conforme a lo recogido en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, se dará preferencia en la formación a los/as trabajadores/as reincorporados/as de una excedencia por cuidado de hijos/as y/o familiares.

Artículo 27. Dotación presupuestaria.

A fin de alcanzar tales objetivos, la Agencia dotará, en función de sus disponibilidades presupuestarias, una partida anual para formación que alcanzará, al menos, el 3% de la masa salarial correspondiente al ejercicio en el que se implantará el Plan anual.

La cantidad resultante incluirá, tanto gastos devengados por servicios externos, como los costes internos devengados por las actividades de formación.

En caso de falta de acuerdo en la elaboración de la propuesta del Plan Anual a que se refiere el apartado b. del artículo 28, la Agencia reservará el 25% del presupuesto de gasto de formación que se destine a costes externos a acciones formativas de carácter reglado, para la organización, por parte de los representantes del Comité de Empresa, de acciones de formación reglada fuera del horario laboral.

Artículo 28. Comisión de formación.

Para participar en el seguimiento del cumplimento de los planes de formación profesional y perfeccionamiento del personal se constituirá una Comisión de Formación de carácter paritario, compuesta por dos representantes designados por la Dirección de la Agencia y dos representantes designados por el Comité de Empresa. La Comisión designará, de entre sus miembros y por unanimidad, una Presidencia y una Secretaría que tendrá las funciones de convocar, moderar, elaborar y custodiar las Actas de las sesiones de la Comisión. Dichos cargos serán renovados anualmente. Sin perjuicio de las que reglamentariamente se establezcan en sus normas de funcionamiento, serán funciones de la Comisión de Formación:

a. Impulsar, junto a la Dirección de la Agencia, procesos de formación adaptados a las necesidades de la Agencia, a sus proyectos y a las demandas formativas de los/as trabajadores/as.

b. Proponer las acciones formativas que permitan compensar las carencias detectadas, fomentando la participación de los/as trabajadores/as en los procesos de formación. A tal efecto, la Comisión elevará una propuesta de Plan Anual de Formación a la Dirección de la Agencia.

En caso de no existir acuerdo entre los componentes de la Comisión, la Agencia elaborará el Plan Anual que será remitido al Comité de Empresa con una antelación mínima de un mes para que éste emita informe con carácter previo a su aprobación definitiva por la Dirección.

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

d. Ejercer la función de seguimiento y evaluación de las acciones formativas

realizadas, así como proponer mejoras para alcanzar los objetivos de cada Plan anual de Formación.

e. Velar para que la formación recibida por el/la trabajador/ a sea siempre tenida en cuenta en los procesos de baremación considerados en el Plan de Carrera profesional.

Capítulo VIII. Conciliación de la vida familiar, profesional y personal, horarios, permisos y vacaciones.

Artículo 29. Medidas de conciliación.

La Agencia establece las siguientes medidas destinadas a crear condiciones para facilitar a sus trabajadores y trabajadoras la conciliación de la vida familiar con la profesional y la personal, favoreciendo la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres:

• Reorganización de los tiempos de trabajo:

— Flexibilidad horaria.

— Jornada de 35 horas semanales.

— Horarios especiales.

— Más flexibilidad para disfrutar las vacaciones.

• Permisos.

• Suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo y excedencias.

Artículo 30. Jornada laboral.

1. Jornada.

La jornada laboral de la Agencia será, por defecto, de 1691 horas anuales a distribuir en 38 horas semanales.

Asimismo, con objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar, profesional y personal, los/as trabajadores/as de la Agencia podrán acogerse a una jornada laboral de 1563 horas anuales, a distribuir en 35 horas semanales, debiendo comunicarlo en el mes de diciembre anterior al año a que se refiera. Esta jornada estará vigente hasta que se comunique por parte del/de la trabajador/a una modificación de la misma.

Dicha comunicación se realizará, asimismo, en el mes de diciembre anterior al

año a que se refiera.

2. Calendario anual.

El calendario laboral anual se establecerá a partir del cómputo de horas resultantes de descontar a los 365 días del año los siguientes conceptos:

• Fines de semana.

• Días festivos establecidos por la autoridad laboral (11 fiestas de carácter nacional, 1 fiesta de carácter autonómico, 2 fiestas de carácter local).

• 22 días laborales de vacaciones.

• Permisos días 24, 31 de diciembre.

• Horario especial (4 de Feria + 3 de Semana Santa + 5 de enero) 1,5 h -12

Una vez deducidos los conceptos anteriores resultará el total de días laborables, que se distribuirán en jornadas de 35 y 38 horas semanales.

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

3. Reducción de jornada.

Los/as trabajadores/as de la Agencia tendrán derecho a la reducción de su jornada, en los siguientes supuestos y duración:

Causas de Reducción	Tiempo
a) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, 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.	Entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada
b) Por cuidado directo del cónyuge 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, 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. En estos dos supuestos, en caso de que dos o más trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Agencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.	Entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada
c) Por nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto.	Hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
d) La trabajadora víctima de violencia de género 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.	Entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada

Artículo 31. Horario y flexibilidad

1. Horario en la jornada de mañana (Jornadas de 35 y 38 horas).

El horario será de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes, con el siguiente margen de flexibilidad:

• Entrada entre las 7.45 horas y las 9.00 horas.

• Salida entre las 14:15 horas y las 16:00 horas.

El tiempo de flexibilidad deberá ser recuperado, en su caso, a lo largo del mes en curso de forma que se cumpla el cómputo semanal de horas.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa, por un período de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las 8:30 horas y las 12:00 horas.

Las personas acogidas a la jornada laboral de 35 horas no podrán disponer de las tardes para la recuperación de horas.

2. Horario en la jornada de tarde (Jornada de 38 horas).

Los/as trabajadores/as en jornada de 38 horas tendrán, además, que desarrollar su trabajo a lo largo de una tarde, de lunes a miércoles, en horario de 16:00 a 19:00, con el siguiente margen de flexibilidad:

• Entrada entre las 15:45 horas y las 16:15 horas.

• Salida entre las 18:45 horas y las 19:15 horas.

Se establece un margen de interrupción obligatoria entre la jornada de mañana y la de tarde de 45 minutos.

El tiempo de flexibilidad deberá ser recuperado, en su caso, a lo largo del mes en curso de forma que se cumpla el cómputo de horas.

Las horas restantes para alcanzar el cómputo anual las distribuirá libremente el/la trabajador/as en la jornada laboral, siempre que las necesidades del servicio lo permitan

3. Horarios especiales.

• Horario especial de verano: En el período desde el día 1 de junio al 15 de septiembre el horario será de 8:00 horas a 15:00 horas. Con la flexibilidad del horario de mañana.

• Horario especial de Navidad: Los días laborables entre el 24 de diciembre y el 6 de enero el horario será de 8:00 horas a 15:00 horas, con excepción del 5 de enero, que será de 8:00 horas a 14:00 horas.

En estos períodos, el margen de flexibilidad será el establecido para la jornada de mañana, previsto en el artículo 31.1 del presente Convenio.

• Horario especial de Semana Santa: El horario durante los días laborables de Semana Santa será de 8:00 horas a 14:00 horas,

• Horario especial de Feria: El horario de martes a viernes será de 9:00 horas a 14:00 horas.

Para los horarios especiales de Semana Santa y Feria se establece un margen de flexibilidad de 15 minutos, tanto a la entrada como a la salida.

En casos excepcionales, los/as trabajadores/as podrán pactar con la Dirección de la Agencia un horario adecuado a las circunstancias personales que lo motiven.

4. Control horario.

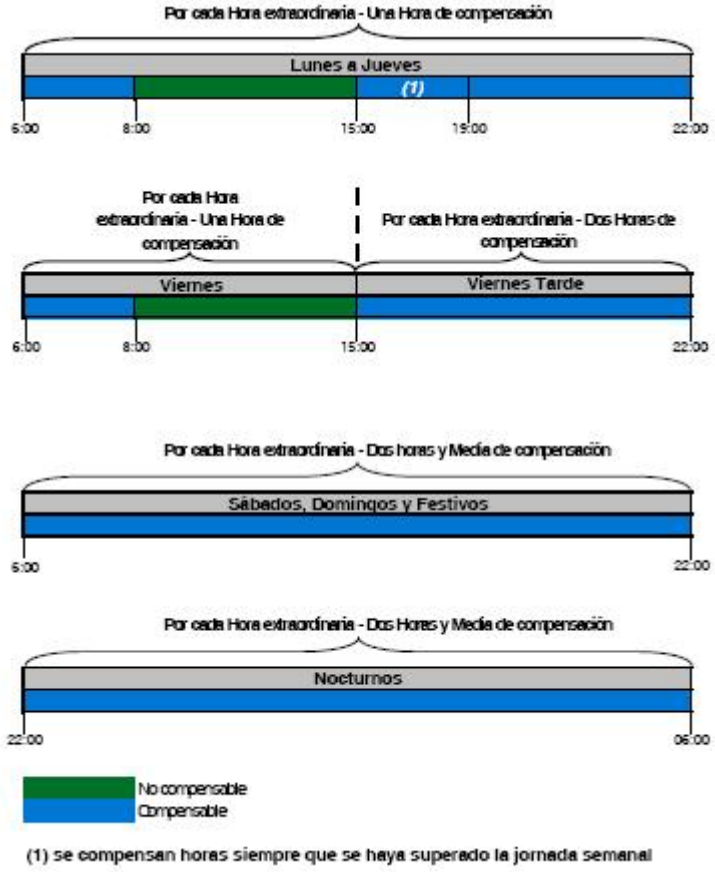
Los cómputos de horas serán controlados semanalmente, verificándose que se hayan realizado las horas correspondientes a las jornadas establecidas. Las normas que regulan el sistema de control horario estarán a disposición de todo el personal a través del «Portal del Empleado/a».

5. Horas extraordinarias.

a. Definición. Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio colectivo (35 ó 38 horas).

b. Supuestos. Las horas extraordinarias serán propuestas desde las Unidades directivas, reduciéndolas al mínimo imprescindible, como consecuencia de trabajos imprevistos o períodos de punta de trabajo, ausencias de personal imprevistas y otras circunstancias derivadas de la actividad. Las Unidades directivas podrán proponer la realización de horas extraordinarias para atender tareas directamente relacionadas con el puesto de trabajo.

c. Compensación. Los/as empleados/as compensarán las horas realizadas fuera del máximo de la jornada semanal, preferentemente por tiempo de descanso, siguiendo los siguientes criterios:



En el caso de realizar horas extraordinarias en horarios especiales «Jornada Intensiva (Navidad y Verano), Semana Santa y Feria» de lunes a viernes, cada hora extraordinaria se compensará con una hora y media de tiempo de descanso.

Las personas con puestos de responsabilidad no compensarán las horas extraordinarias, salvo cuando se realicen en sábados, domingos, festivos o días laborables a partir de las 22.00 horas.

d. Supuestos de no compensación. No darán lugar a compensación de horas las siguientes actividades:

— La impartición de formación como profesor/a, ponente, monitor/a, o colaborador/a, cuando no sea a propuesta de la Agencia.

— La intervención en actos, conferencias, congresos, foros, medios de comunicación y demás eventos, cuando no sea a propuesta de la Agencia.

— Las horas de estancia fuera del centro de trabajo con motivo de viaje de trabajo, a partir de las 22.00 horas.

— Asistencia a acciones formativas y/o divulgativas no regladas en calidad de alumno/a u oyente.

e. Tramitación. La Agencia aprobará un procedimiento para articular lo previsto en el presente apartado.

6. Otros supuestos de compensación.

Darán derecho a compensación por horas de descanso conforme lo previsto en el apartado 5 anterior, aquellas horas que, sin tener consideración de horas extraordinarias, sean propuestas por las Unidades directivas para atender las siguientes circunstancias:

— Intervención en actos, conferencias, congresos, foros, medios de comunicación, y demás eventos.

— Impartición de formación como profesor/a, ponente, monitor/a o colaborador/a.

— Asistencia a acciones formativas y/o divulgativas regladas como alumno/a u oyente.

— El tiempo de desplazamiento que, por motivos de viaje, supere la duración máxima de la jornada de trabajo, hasta las 22.00 horas.

La Agencia aprobará un procedimiento para articular lo previsto en el presente apartado.

Artículo 32. Vacaciones anuales.

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días laborables y se distribuirán, según las necesidades del servicio, de común acuerdo entre los/as trabajadores/as y la Dirección de la Agencia, teniendo en cuenta que:

— Las vacaciones se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, que se considerará período vacacional ordinario.

— Se podrán fraccionar en dos o tres periodos, no inferior ninguno de ellos a 5 días laborables continuados.

— El/la trabajador/a podrá reservarse 5 días laborables para disfrutarlo, de manera continua, fuera del periodo vacacional ordinario.

2. Supuestos especiales:

— 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/la trabajador/a afectado/a y la Agencia acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones pendientes.

— En casos excepcionales y cuando las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse fuera del período vacacional ordinario.

3. Planificación de las vacaciones:

Los/as trabajadores/as de la Agencia deberán planificar y proponer a la Secretaría General, a través de las Direcciones correspondientes, la fecha para el disfrute de sus vacaciones antes del 15 de abril, teniendo que validarse dichas propuestas antes del 30 de abril.

En el caso de tratarse de los 5 días laborables fuera del período vacacional, el/la trabajador/a deberá proponerlos a la Secretaría General, a través de las Direcciones correspondientes, con la suficiente antelación, en caso de no incluirlos en la propuesta anual indicada en el párrafo anterior.

4. Reconocimiento de días adicionales de vacaciones:

Los/as trabajadores/as que tengan quince años de antigüedad reconocidos en la Agencia, tendrán derecho al disfrute de un día adicional de vacaciones por cada cinco años de servicio, hasta un máximo de veintiséis días hábiles:

— Quince años: veintitrés días hábiles.

— Veinte años: veinticuatro días hábiles.

— Veinticinco años: veinticinco días hábiles.

— Treinta o más años: veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

Artículo 33. Permisos retribuidos.

1. Los/as trabajadores/as de la Agencia podrán disfrutar de los siguientes permisos relacionados con la conciliación familiar, entendiéndose que los días a los que se hará referencia son días naturales a contar desde la fecha del hecho causante, no pudiendo ser trasladados, en su caso, a otros días laborables:

Motivo del permiso	Tiempo
a) Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro.	15 días
b) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro de padres e hijos/as.	1 día
c) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.	El tiempo indispensable
d) Por nacimiento, adopción o acogimiento pre adoptivo o permanente de hijos/as.	4 días sin desplazamiento 5 días con desplazamiento[1]
e) Por nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto.	2 horas diarias
f) Por lactancia hijo o hija menor de nueve meses. • En caso de que ambos progenitores sean trabadores/as de la Agencia, sólo uno de ellos podrá solicitar ese permiso. • La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. • La Agencia aprobará el procedimiento para proceder al cálculo de cada supuesto.	1 hora diaria, pudiendo optar por: - Reducir media hora la jornada diaria. - Salir una hora durante la jornada diaria - Acumular el tiempo de lactancia en días. - Acumular período de lactancia en tardes.
g) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 12 años (varicela, rubeola, papera, sarampión, hepatitis, meningitis, escarlatina, difteria, tosferina, neumonía y tuberculosis) En caso de que ambos progenitores sean trabadores/as de la Agencia, sólo uno de ellos podrá solicitar este permiso.	8 días
h) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho o estable reconocidas conforme a lo establecido en la Ley 5/2002, de 28 de diciembre, sobre Parejas de Hecho. 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 las necesidades del servicio.	5 días sin desplazamiento 6 días con desplazamiento[2]
i) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. 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 las necesidades del servicio.	5 días sin desplazamiento 6 días con desplazamiento [3]
j) Por el 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. 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 las necesidades del servicio.	4 días sin desplazamiento 5 días con desplazamiento[4]

[2] Fuera de la localidad de residencia del/de la trabajador/a.

[3] Fuera de la provincia de residencia del/de la trabajador/a.

[4] Fuera de la localidad de residencia del/de la trabajador/a.

2. Asimismo, 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:

Motivo del permiso	Tiempo
a) Por traslado de domicilio.	1 día si el traslado se produce dentro de la provincia de residencia del trabajadora 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.
c) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Se entenderá por deber de carácter público y personal: • La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación. • La asistencia a Plenos de los Concejales/as de Ayuntamientos y de los Alcaldes/esas 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.	Por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta dispenga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando se sobrepase dicho límite, podrá la Agencia declarar alta trabajadora en situación de excedencia forzosa prevista en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

3. A lo largo del año, el personal podrá disponer de hasta 64 horas de permiso por asuntos propios, (56 horas en el caso de jornadas de 35 horas).

* Fuera de la localidad de residencia del/de la trabajador/a.

Su uso será autorizado en función de las necesidades del servicio. Podrán ser utilizadas en módulos de horas, no más de cuatro días consecutivos, y sólo podrán acumularse a las vacaciones anuales un máximo de 7 horas.

Estos permisos podrán disfrutarse, hasta el 31 de enero del año siguiente. La no disposición de las horas de asuntos propios, no podrá ser objeto de compensación.

4. Los días 24 y 31 de diciembre se consideran días de permisos retribuidos.

Artículo 34. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

Los/as trabajadores/as de la Agencia tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva del puesto de trabajo si concurre alguna de las causas previstas en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos que el mismo establezca.

Artículo 35. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa 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/as de las Asambleas Autonómicas, Asambleas Nacionales, Concejal/a de Ayuntamientos o Alcalde/esa con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas u Organismos Internacionales, con un nivel mínimo de Director/a 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/as o Directores/as 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.

Así mismo, quedará en situación de excedencia forzosa el/la trabajador/a acogido a este Convenio que, por haber sido nombrado/a para ocupar un puesto reservado a personal eventual, al que se refiere el punto 2 del articulo12 de la Ley 7/2007 del 7 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, pase a prestar servicios a cualquier organismo de la Junta de Andalucía o corporación local comprendido en el ámbito territorial de Andalucía.

Cuando la excedencia forzosa se refiera a los supuestos anteriores y el/la trabajador/a ocupe un puesto que tenga asignado complemento de puesto de trabajo, con la solicitud de ser declarado/as 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, ostentase el/la trabajador/a.

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de antigüedad durante su vigencia.

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/la trabajador/a.

Artículo 36. Licencias no retribuidas.

Los/as trabajadores/as fijos con al menos un año de antigüedad al servicio de la Agencia, tendrán derecho, a una licencia no retribuida por un plazo mínimo de una semana y máximo de 3 meses. Este derecho sólo se podrá ejercer otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior licencia, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales

licencias.

Los/as trabajadores/as cursarán la solicitud con una antelación mínima de un mes, respecto a la fecha de inicio de la licencia. La Dirección de la Agencia, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos, resolverá por escrito la solicitud.

Tendrán derecho a licencia no retribuida los/as trabajadores/as que hayan obtenido beca por convocatoria pública, (publicaciones en boletines oficiales) 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.

Finalizado el período de la licencia, el/la trabajador/a se reincorporará a su puesto de trabajo.

Artículo 37. Excedencias voluntarias.

1. Por interés particular.

El personal con contrato indefinido con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Agencia podrá solicitar un período de excedencia voluntaria cuya duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco. Sólo podrá ser ejercido este derecho nuevamente por la misma persona, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Se resolverá y notificará al/la trabajador/a como mínimo con 20 días de antelación a la fecha de inicio propuesta.

El/la trabajador/a 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/la trabajador/a, con ocasión de vacante.

2. Por cuidado de hijos/as.

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/a, 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/as 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 en la Agencia, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

La excedencia terminará:

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

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

3. 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:

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

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

c. Por el fallecimiento o curación 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.

4. Por violencia de género.

Los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, pudiendo solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

No obstante, si de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de veinticuatro, el derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en el párrafo anterior.

La excedencia terminará:

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

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

c. Transcurrido el tiempo previsto en el presente apartado el/la trabajador/a mantendrá el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la Agencia.

5. Por reagrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, por una duración no inferior a tres meses ni superior a cinco años, al personal de la Agencia con contrato indefinido, cuyo cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditado/ a resida en otra localidad por haber obtenido y/o estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter indefinido como empleado/a público, en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, antigüedad y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Durante el primer año, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, se conservará sólo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la Agencia.

6. El período en que el/la trabajador/a permanezca en alguna de las situaciones de excedencia voluntaria previstas en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Capítulo IX. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 38. Normas generales.

La Agencia Andaluza de la Energía estará sujeta, en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral, a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizaciones, reglamentos de desarrollo, guías técnicas y protocolos de desarrollo y, en particular:

— Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se desarrolla el Reglamento de los Servicios de Prevención.

— Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

— Real Decreto 488/1997 de 14 de abril, sobre pantallas de visualización de datos.

— Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

— Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo.

— Guía Técnica para la evaluación y prevención de los equipos con pantallas de visualización.

— Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Capítulo X. Estructura salarial.

Artículo 39. Conceptos retributivos.

Las retribuciones estarán constituidas por los siguientes conceptos:

— Salario base

— Complementos salariales.

La revisión de las retribuciones se realizará anualmente conforme a la Ley de Presupuesto correspondiente.

Artículo 40. Salario base.

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

Artículo 41. Complementos salariales.

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

2. Pagas extraordinarias. Los/as trabajadores/as tienen derecho a dos pagas extraordinarias al año, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del

salario base más la antigüedad.

Se devengarán los días quince de junio y quince de diciembre de cada año.

3. Complemento 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:

— Jefaturas de Departamentos.

— Jefaturas de Áreas.

— Secretarías.

— Quebranto de caja.

— Conductor/a.

Sus cuantías y condiciones figuran en la tabla que se incorpora en el Anexo I.

Artículo 42. Gastos de viaje e indemnizaciones.

El personal tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se vea precisado a realizar cuando, por orden de un superior, tenga que efectuar desplazamientos a lugares distintos al de su centro de trabajo habitual.

Las cuantías serán las que se recogen en el Decreto 54/1989, de 21 de marzo sobre indemnizaciones por razón de servicio de la junta de Andalucía, en sus correspondientes actualizaciones.

La Agencia compensará económicamente a aquellos/as trabajadores/as que por necesidades del servicio sean trasladados/as, temporal ó 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.

Capítulo XI. Acción social.

Artículo 43. Acción social.

La cantidad del Fondo de Acción Social, que corresponda destinar anualmente al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo será determinada por la Comisión de Acción Social, atendiendo al número de personas que compongan la Agencia y a la información necesaria al efecto.

En la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, la ratio no será

inferior al 0,65 por 100 de la masa salarial (excluido el coste de seguridad social y las indemnizaciones)

No obstante, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, las partes se comprometen a completar hasta el 0,8 por 100 el ratio anual establecido.

Artículo 44. Comisión de acción social.

Se constituirá una Comisión de Acción Social de carácter paritario, compuesta por dos representantes designados por la Dirección de la Agencia y dos representantes designados por el Comité de Empresa. La Comisión designará, de entre sus miembros y por unanimidad, una Presidencia y una Secretaría que tendrá las funciones de convocar, elaborar y custodiar las Actas de las sesiones de la Comisión. Dichos cargos serán renovados anualmente. Sin perjuicio de las que reglamentariamente se establezcan en sus normas de funcionamiento, serán funciones de la Comisión de Acción Social:

— Elaborar y revisar el Reglamento de Acción Social, que podrá modificarse en lo que se refiere a las actividades a las que se destinan y a sus importes, por acuerdo de la Comisión de Acción Social, y en función de las disponibilidades presupuestarias.

— Definir los conceptos que se imputarán al Fondo de Acción Social y el procedimiento de tramitación, incluido el de los anticipos a que se refiere el artículo 45.

— Gestionar el Fondo de Acción Social conforme al Reglamento aprobado.

Si resultara un remanente económico, una vez distribuidos los conceptos incluidos en el Reglamento de Acción Social, este podrá ser destinado a cualquier otra actividad acordada por la Comisión de Acción Social por unanimidad.

Artículo 45. Anticipos.

La Agencia dispondrá de un fondo de anticipos de 70.000 euros.

Quienes tengan la condición de personal indefinido de la Agencia, tendrán derecho a percibir en concepto de anticipo, un importe de hasta 4.000 euros. El reintegro deberá realizarse en el plazo máximo de veinticuatro meses.

El personal contratado temporalmente, tendrá derecho a percibir en concepto de anticipo, un importe de hasta 4.000 euros. El reintegro deberá realizarse en el plazo máximo del período de contratación, con un máximo de veinticuatro meses.

El personal que, teniendo pendiente reintegros del anticipo, solicitase acogerse a

alguno de los supuestos de excedencia o permisos no retribuidos, deberán proceder a la cancelación de la deuda pendiente.

En cualquier caso, el personal podrá cancelar el anticipo recibido con anterioridad a la expiración de los citados plazos, debiendo comunicarlo por escrito al Departamento Recursos Humanos.

Artículo 46. Póliza de vida y accidentes de trabajo.

La Agencia Andaluza de la Energía dispondrá de una póliza de vida y accidentes de trabajo para todo el personal, indefinido o temporal.

Para el personal 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
Fallecimiento por cualquier causa	30.000,00 €
Fallecimiento por accidente	60.000,00 €
Incapacidad permanente absoluta o Gran invalidez por cualquier causa	50.000,00 €
Incapacidad permanente absoluta o Gran invalidez por accidente	80.000,00 €
Incapacidad permanente total	40.000,00 €

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 47. 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, en función de las disponibilidades presupuestarias.

Artículo 48. Otros beneficios.

La Agencia realizará las gestiones oportunas ante las instituciones bancarias para la consecución de productos financieros destinados a su plantilla 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/as trabajadores/as 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/la trabajador/a permanezca en dicha situación.

Capítulo XII. Del derecho de reunión.

Artículo 49. Asambleas de los/as trabajadores/as.

Las Asambleas que el personal de la Agencia podrá realizar en el centro de trabajo dentro del horario laboral son:

a. De carácter general, que podrán ser solicitadas por el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, las Secciones Sindicales constituidas o el veinte por ciento del total de la plantilla, mediante solicitud a la Dirección de la Agencia con 24 horas de antelación.

b. De carácter sectorial o parcial, que podrán ser solicitadas 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/as trabajadores/as 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/as.

Capítulo XIII. Derechos sindicales.

Artículo 50. Derechos del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

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

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as 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/as. La utilización de estos medios estará sometida 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 (Portal del Empleado/a) 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/as trabajadores/as fácilmente. En las dependencias de la Agencia se evitará colocar publicidad y propaganda de contenido laboral fuera de estos espacios habilitados a tal fin.

Los representantes de los/as trabajadores/as tendrán derecho a recibir la siguiente información:

• Acceso a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social.

• A los presupuestos de la Agencia y a un ejemplar de la memoria anual si se confeccionara.

• A recibir información de las modificaciones de la plantilla de la Agencia y de los sistemas de provisión de vacantes.

• A recibir información de las modificaciones de los grupos profesionales, de los puestos de trabajo, de las tareas asignadas a los mismos.

• Además de esta información se proporcionará toda la reconocida en el artículo 64 del ET.

Y a participar en:

• La distribución del Cómputo Anual de Horas conforme calendario laboral anual.

• La distribución y aplicación individual del incremento de la masa salarial fijado en la Ley de Presupuesto para la Comunidad Autónoma de Andalucía para sus Agencias públicas en cada ejercicio, en el caso que este no se aplicará de forma lineal.

La Dirección de la Agencia se compromete a poner a disposición del Comité de Empresa la mencionada información, por escrito y en un plazo máximo de una semana a partir de la solicitud formulada por éste.

Capítulo XIV. Régimen disciplinario.

Artículo 51. Normas generales.

En materia de Régimen disciplinario la Agencia Andaluza de la Energía quedará resuelta a lo dispuesto en el «Título VII Ré Disciplinario» (Art. del 93 al 98) de la Ley 7/2007, de 12 de abril «Estatuto Básico del Empleado Público».

Disposición transitoria primera.

A los/as trabajadores/as 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/la trabajador/a progresa dentro de su categoría ó es promocionando alcanzando un nivel retributivo, dentro del nuevo sistema del presente convenio, superior al que venía disfrutando en el sistema anterior.

Disposición transitoria segunda.

1. La consolidación del 50% del complemento de responsabilidad a las personas que actualmente ostentan un puesto de responsabilidad, prevista en el artículo 20, párrafo tercero, del I Convenio Colectivo de la Agencia se reconocerá como complemento personal transitorio de carácter absorbible, siempre y cuando a la fecha del cese en el puesto de responsabilidad, concurran las circunstancias exigidas para ello en el I Convenio Colectivo.

2. Igual consideración como complemento personal transitorio de carácter absorbible tendrán los complementos reconocidos actualmente por dicho concepto a las personas que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, lo estuviesen disfrutando.

Disposición adicional.

Transformación, fusión o absorción. 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 sobre la Agencia, se entenderán efectuadas a la persona jurídica resultante, acorde con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

Tabla salarial

TABLA EQUIVALENCIA						
NIVELES	GRUPO I Titulación Superior	GRUPO II Titulación Media	GRUPO III Técnicos/as Especialistas	GRUPO IV Administrativos/as	GRUPO V Personal de Oficio	SALARIO ANUAL
Nivel 18						36.644,05
Nivel 17						35.133,32
Nivel 16						32.339,85
Nivel 15						29.009,17
Nivel 14						28.203,36
Nivel 13						26.967,78
Nivel 12						25.909,38
Nivel 11						24.980,12
Nivel 10						22.347,80
Nivel 9						21.541,99
Nivel 8		8A (*)				19.522,10
Nivel 7						18.555,50
Nivel 6						17.516,16
Nivel 5						15.579,00
Nivel 4						14.042,00
Nivel 3						12.892,96
Nivel 2						12.036,00
Nivel 1						11.033,00

COMPLEMENTO RESPONSABILIDAD	SALARIO ANUAL
JEFE DEPARTAMENTO	10.800,24
JEFE DE AREA	9.884,81
SECRET. D. GENERAL	9.157,19
SECRET. SEC. GENERAL	4.092,71
SECRET. COORD. GENERAL TEC.	2.976,13
SECRET. DIRECCIÓN	2.976,13
QUEBRANTO DE CAJA	2.045,88
CONDUCTOR	2.976,13

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

Por la Agencia Andaluza de la Energía
Natalia González Hereza
Jorge Jiménez Luna
M.ª José Colinet Carmona
Olga Mª González Morales

Por los/as trabajadores/as
Pedro Lobo Márquez
Juan Antonio Ruiz Sánchez
Julio Escudero Padilla
Carlos Serra Giráldez

Sevilla a 21 de junio de 2011.