



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Agencia Extremeña de la Energía (AGENEX)". (2017061517)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Agencia Extemeña de la Energía (AGENEX)" —código de convenio 06100312012017— que fue suscrito con fecha 04 de abril de 2017, de una parte, por representante de la empresa, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

### RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 27 de junio de 2017.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



I CONVENIO COLECTIVO DE LA AGENCIA EXTREMEÑA DE LA ENERGÍA

AGENEX

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I

Naturaleza, partes negociadoras, ámbito de aplicación, vigencia y denuncia

Artículo 1. Naturaleza.

Artículo 2. Partes negociadoras.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Artículo 5. Vigencia y Duración.

Artículo 6. Denuncia y Prórroga.

Artículo 7. Indivisibilidad.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 8. Comisión Paritaria.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional y contratación

Artículo 10. Clasificación profesional.

Artículo 11. Selección y contratación.

Artículo 12. Modalidades contractuales.

CAPÍTULO V

Modificación, suspensión, excedencias y extinción del contrato de trabajo

Artículo 13. Movilidad funcional.

Artículo 14. Movilidad geográfica.



Artículo 15. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 16. Excedencias.

Artículo 17. Extinción del contrato de trabajo.

#### CAPÍTULO VI

##### Jornada, Permisos y Vacaciones

Artículo 18. Jornada y horario.

Artículo 19. Horas Extraordinarias.

Artículo 20. Vacaciones.

Artículo 21. Permisos y licencias.

#### CAPÍTULO VII

##### Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 22. Protección de la maternidad y la lactancia natural.

Artículo 23. Lactancia.

Artículo 24. Reducción de jornada.

Artículo 25. Acumulación del periodo de vacaciones al permiso de maternidad y paternidad.

Artículo 26. Flexibilización del horario laboral.

#### CAPÍTULO VIII

##### Formación y salud laboral

Artículo 27. Formación.

Artículo 28. Salud laboral.

Artículo 29. Vigilancia de la salud.

Artículo 30. Protección de trabajadores especialmente sensibles.

Artículo 31. Riesgos psicosociales.

Artículo 32. Drogodependencias.

Artículo 33. Medio ambiente.

Artículo 34. Acoso laboral.



CAPÍTULO IX  
Régimen disciplinario

Artículo 35. Principios de ordenación.

Artículo 36. Graduación de las faltas.

Artículo 37. Sanciones.

CAPÍTULO X  
Retribuciones y otras prestaciones económicas

Artículo 38. Retribuciones.

Artículo 39. Revisión salarial.

Artículo 40. Garantía personal.

Artículo 41. Dietas y gastos de desplazamiento

Artículo 42. Complementos por enfermedad, accidente o maternidad.

CAPÍTULO XI  
Derechos de representación colectiva

Artículo 43. Regulación.

Artículo 44. Representación unitaria de los trabajadores.

Artículo 45. Reuniones y asambleas de los trabajadores.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera. Derecho supletorio.

Disposición adicional segunda. Cláusula de sumisión al ASEC-EX.

Disposición adicional tercera. Condiciones económicas.

Disposición adicional cuarta.

Disposición adicional quinta.



## CAPÍTULO I

### NATURALEZA, PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y DENUNCIA

#### **Artículo 1. Naturaleza.**

El presente convenio se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y su contenido obliga, durante su vigencia, a la Agencia Extremeña de la Energía (en adelante AGENEX) y a todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito personal, comprometiéndose las partes a no adoptar medidas que impidan la aplicación del mismo y a someterse a los procedimientos de solución autónoma que se acuerden para caso de conflicto.

#### **Artículo 2. Partes Negociadoras.**

Este convenio es de ámbito empresarial, y ha sido negociado y concluido por la representación legal de los trabajadores (Delegado de personal) y por AGENEX, conforme prevé el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 3. Ámbito Personal.**

Este convenio regula las relaciones jurídico-laborales del personal que presta su trabajo en AGENEX, independientemente de cuál sea la duración y la modalidad de su contrato de trabajo.

Asimismo, será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio o durante su vigencia estén o sean contratados en virtud de acuerdos con terceros y que presten sus servicios a otras entidades externas a AGENEX, con excepción de los artículos 38 al 41 (régimen retributivo), siendo sus retribuciones las establecidas en el presupuesto del correspondiente proyecto.

Queda excluido de este convenio el personal con contrato de alta dirección.

En lo sucesivo se emplean los términos "trabajador/trabajadores" para designar a las mujeres y hombres comprendidos en el ámbito personal del presente Convenio, que garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo. El uso genérico del masculino en este convenio se basa en su condición de término no marcado, utilizándose para designar la clase, es decir, a todos los individuos de la especie, sin distinción de sexos.

#### **Artículo 4. Ámbito Territorial.**

Este convenio será de aplicación en el ámbito territorial de AGENEX.

#### **Artículo 5. Vigencia y Duración.**

Este convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2017, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura. Su duración se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2019, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional cuarta.

**Artículo 6. Denuncia y Prórroga.**

El presente convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes en los tres últimos meses de vigencia del mismo. La parte que lo denuncie estará obligada a comunicarlo por escrito a la otra parte. Si no se denunciara se considerará prorrogado tácitamente hasta la firma de un nuevo convenio.

Denunciado el convenio, se prorrogará automáticamente en todo su contenido hasta la aprobación y publicación de otro convenio que lo sustituya.

En el plazo de un mes a partir de la fecha de denuncia se constituirá la correspondiente comisión negociadora.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes, de mutuo acuerdo, renegociarán dichas cláusulas y aquellas otras que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

**Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio Colectivo.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible por lo que cualquier modificación al mismo deberá ser acordada previamente por ambas partes y debidamente publicada.

## CAPÍTULO II COMISIÓN PARITARIA

**Artículo 8. Comisión Paritaria.**

Dentro de los treinta días siguientes a la publicación del presente convenio en el Diario Oficial de Extremadura se constituirá una comisión paritaria integrada por la representación legal de los trabajadores y por la propia Dirección de AGENEX.

Para que pueda considerarse constituida la comisión paritaria y para la válida adopción de acuerdos, deberá estar presente, al menos, el 51 % de la representatividad de cada parte.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán con el voto favorable de cada una de las representaciones.

Esta comisión será única para todos los ámbitos del convenio y se reunirá, con carácter ordinario, al menos una vez al semestre o a petición de una de las partes y extraordinariamente en los términos y condiciones que se pacten en su reglamento de funcionamiento.

Las partes podrán contar en las reuniones de la comisión con la asistencia de asesores con voz, pero sin voto, y en la forma que se determine en el reglamento de funcionamiento interno de la comisión.

La comisión paritaria, una vez constituida, tendrá su razón social en el domicilio social de AGENEX.



La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilar la aplicación del presente convenio e interpretar su contenido.
- b) La actualización y revisión del contenido del presente convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos.
- c) Emitir los informes preceptivos que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente convenio.
- d) Intervenir con carácter preceptivo y previamente a la vía no judicial o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto derivado de la aplicación o interpretación del convenio que pueda plantearse entre las partes. A tal efecto, cualquiera de las partes firmantes de este Convenio Colectivo podrá instar la constitución de la Comisión Paritaria, la cual deberá ser convocada dentro del plazo improrrogable de los diez días siguientes a la recepción de la referida solicitud de constitución. El correspondiente dictamen deberá ser emitido en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de celebración de la reunión correspondiente y notificado a las partes. El trámite de intervención de la Comisión Paritaria se considerará evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna en los plazos establecidos.
- e) Analizar los grupos y niveles profesionales existentes, así como proponer su modificación o la creación de otros nuevos.
- f) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento.
- g) Negociar la revisión de las condiciones económicas cuando proceda.
- h) Velar por evitar la discriminación de cualquier tipo y aplicar medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades.
- i) Cualquier otra que se le atribuya en el presente convenio.

### CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### ***Artículo 9. Organización del Trabajo.***

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de AGENEX, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores, cuando las decisiones de la Agencia tomadas en ejercicio de sus potestades de autoorganización pueden tener repercusiones en las condiciones de trabajo en los términos del artículo 41 del E.T.

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios prestados en los centros de trabajo correspondientes de AGENEX, basada en la adscripción óptima de los recursos humanos y en la utilización eficiente de los recursos materiales.



La representación legal de los trabajadores tendrá el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias que prevea la ley, en donde se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo individuales o colectivas.

Así mismo la Dirección de AGENEX deberá oír a la representación legal de los trabajadores en todas aquellas sugerencias que contribuyan a la racionalización del trabajo y a la mejora de la productividad.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La adecuación de la plantilla de personal a las necesidades reales de los servicios a prestar, que permitan tanto el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, como la eficiencia en la utilización de los recursos.
- La simplificación del trabajo y mejora en los métodos y en la distribución del tiempo de trabajo para una mayor eficacia en la prestación de los servicios.
- La correcta clasificación del personal y una óptima adecuación entre puestos de trabajo y categorías profesionales.
- La mejora de la calidad de la prestación de los servicios mediante la profesionalización, promoción y formación de los trabajadores.
- El establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con garantías de seguridad y salud.
- El seguimiento y evaluación del contenido y desempeño de los puestos de trabajo.
- El reparto equilibrado de las tareas en puestos idénticos dentro del mismo centro de trabajo.

AGENEX facilitará el teletrabajo entre los trabajadores. Como referente para su desarrollo se establece el Decreto 127/2012, de 6 de julio, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Cuando la naturaleza del trabajo lo permita, a iniciativa de cualquiera de las partes y siempre que dicha iniciativa vaya en favor de la realización del trabajo y de la conciliación de la vida familiar del trabajador, se podrá llegar a un acuerdo entre el trabajador y la Dirección de AGENEX para desarrollar las funciones del puesto mediante esta forma de trabajo, dando lugar en su caso, a la modificación del contrato de trabajo.

#### CAPÍTULO IV

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN

##### **Artículo 10. Clasificación Profesional.**

Este Sistema de Clasificación debe permitir:

- Adscribir los puestos en la estructura organizativa con base en factores generales de encuadramiento (formación, experiencia, responsabilidad), que van más allá del



reconocimiento de la titulación y conforman el conjunto de elementos que definen un ejercicio profesional determinado.

- Mayor claridad en los criterios de selección y adscripción a la estructura.
- Inclusión de itinerarios que pueden generar desarrollo profesional, así como progresiones entre algunos de los niveles establecidos.
- Correspondencia del sistema de clasificación con la estructura salarial, a través de los siguientes componentes: salario base de grupo profesional, pagas extra, complemento específico y complemento personal garantizado.

La cobertura y organización de los puestos de la plantilla y su adscripción a los distintos grupos profesionales y niveles funcionales corresponde a la Dirección de AGENEX. Para ello, los factores a tener en cuenta serán los siguientes:

**Formación:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición. Este factor se integra por:

- a) **Titulación:** Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.
- b) **Especialización:** Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.
- c) **Experiencia práctica:** Considera el periodo de tiempo requerido para que una persona, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

**Iniciativa:** Tiene en cuenta la capacidad de innovación o anticipación en el desarrollo de las funciones o tareas del puesto.

**Autonomía:** Se refiere al grado de dependencia jerárquica y de supervisión ejercido sobre el desempeño de las tareas y funciones del puesto y, más concretamente, a la capacidad para la toma de decisiones.

**Responsabilidad:** Considera el grado de influencia de las decisiones sobre los resultados, así como la asunción de riesgos por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

**Mando:** Afecta a la capacidad de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros asignadas por la Dirección de AGENEX o por delegación de ésta, así como la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

**Trabajo en equipo:** Afecta a la capacidad de trabajo en grupo mediante la adopción y el intercambio de roles y funciones con flexibilidad de acuerdo con normas preestablecidas, disponiendo de las habilidades necesarias para manejar sus relaciones con otras personas en un clima de mutuo respeto y confianza.



Complejidad: Pone de manifiesto la mayor o menor dificultad que entraña desarrollar las tareas y funciones en términos de intensidad, esfuerzo y creatividad necesarias para encontrar soluciones a los problemas que se presenten en el puesto. Es un factor que está en función de la complejidad y del grado de definición de los problemas y de la interrelación de los siete factores anteriores.

El Sistema de Clasificación Profesional se basa en cuatro grupos profesionales a los que se vinculan siete niveles funcionales:

- Grupo Profesional A: Se encuadran en este grupo profesional las personas que trabajan en AGENEX que, estando en posesión de una titulación de doctorado, postgrado, licenciatura o grado equivalente desempeñen un puesto de trabajo para el que se exija dicha cualificación.
- Grupo Profesional B: Se encuadran en este grupo profesional las personas que trabajan en AGENEX que, estando en posesión de una titulación o formación mínima de grado, diplomatura o equivalente desempeñen un puesto de trabajo para el que se exija dicha cualificación.
- Grupo Profesional C: Se encuadran en este grupo profesional las personas que trabajan en AGENEX que, estando en posesión de una titulación o formación mínima de Bachiller/FP2/ Ciclo Grado Superior/Titulación o Cualificación Profesional o equivalente desempeñen un puesto de trabajo para el que se exija dicha cualificación.
- Grupo Profesional D: Se encuadran en este grupo profesional las personas que trabajan en AGENEX que, estando en posesión de una titulación o formación mínima de Graduado ESO, FP1, Ciclo Grado Medio, Cualificación Profesional o equivalente desempeñen un puesto de trabajo para el que se exija dicha cualificación.

A los grupos se vinculan siete niveles funcionales derivados de los conocimientos, aptitudes profesionales y el contenido general de la prestación definido a partir de los factores de encuadramiento enunciados anteriormente:

Nivel I. Coordinador/a de Área: Podrán acceder a este nivel los trabajadores que se designen por la dirección de la Agencia que, cumpliendo con los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional A acrediten más de 7 años de experiencia profesional en puestos similares y altos conocimientos probados en las materias objeto del puesto o Área, además de capacidad de organización y dirección de un grupo de personas, capacidad de mando, responsabilidad, iniciativa y autonomía.

Nivel II. Jefe/a de Departamento: Podrán acceder a este nivel las personas que se designen por la dirección de la Agencia que, cumpliendo con los requisitos para su encuadramiento en los grupos profesionales A y B acrediten más de 5 años de experiencia profesional en puestos similares y conocimientos probados en las materias objeto del puesto o Departamento, además de capacidad de mando, responsabilidad, iniciativa y autonomía.

Nivel III. Técnico/a 1: Podrán acceder a este nivel las personas que se designen por la dirección de la Agencia que, cumpliendo con los requisitos para su encuadramiento en los grupos profesionales A y B acrediten más de 4 años de experiencia profesional en puestos similares, además de iniciativa y autonomía en el puesto.



Nivel IV. Técnico/a 2: Podrán acceder a este nivel las personas que se designen por la dirección de la Agencia que, cumpliendo con los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional B acrediten más de 2 años de experiencia profesional en puestos similares.

Nivel V. Técnico/a 3: Podrán acceder a este nivel las personas que se designen por la dirección de la Agencia que cumplan con los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional C.

Nivel VI. Administrativo/a: Podrán acceder a este nivel las personas que se designen por la dirección de la Agencia que cumplan con los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional C.

Nivel VII. Auxiliar Administrativo/a: Se encuadran en esta categoría las personas que trabajen en la Agencia cumpliendo con los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional D.

Los salarios base de cada grupo profesional son los que se establecen en el artículo 38 del presente convenio.

### ***Artículo 11. Selección y Contratación.***

La selección de personal acogido al presente convenio se realizará siguiendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en AGENEX, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna. Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Según las necesidades de AGENEX se efectuarán las contrataciones del personal, ajustándose a las normas legales sobre contratación y las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose AGENEX a la utilización de los distintos modelos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos y las tareas y funciones a realizar.

La representación de los trabajadores recibirá una copia de las distintas ofertas de trabajo antes de su publicación para asegurar que la oferta se ajusta al presente convenio.

Los contratos se efectuarán siempre por escrito.

De las nuevas contrataciones se informará a la representación de los trabajadores y se les dará copia de los contratos realizados, salvaguardando los datos personales como recoge la Ley Orgánica de Protección de Datos, asimismo se notificará a la representación legal de los trabajadores las prórrogas, modificaciones y denuncias de los contratos que se produzcan.

En todo caso tendrán preferencia para ocupar puestos vacantes de carácter fijo los propios trabajadores acogidos a este convenio que cumplan los requisitos del puesto. Para ello AGENEX, previamente a ofertar públicamente el puesto, comunicará a la representación legal de los trabajadores las características del mismo, de manera que aquellos que cumplan los requisitos podrán ser seleccionados para ocupar el puesto de que se trate y



en caso de no ser seleccionado ningún interesado AGENEX ofertará públicamente el puesto de trabajo.

No obstante, en aquellos casos en que la convocatoria pública sea de obligado cumplimiento, AGENEX comunicará a la representación legal de los trabajadores, con siete días naturales de antelación a la fecha en que se realice la oferta pública, la existencia del puesto y la oferta pública del mismo. La misma regla se seguirá respecto a los puestos vacantes que se deban cubrir bajo alguna modalidad de contratación temporal.

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Podrá concertarse un período de prueba siempre que no se haya ocupado el puesto de que se trate con anterioridad en AGENEX, con sujeción a los límites de duración que se pactan en este convenio y que se indican a continuación:

- Seis meses en los casos de Coordinador de Área, Jefe Departamento, Técnico 1 y Técnico 2.
- Dos meses en los casos de Técnico 3 y Administrativo.
- Un mes para el resto de niveles profesionales.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores de AGENEX.

Transcurrido el periodo de prueba, salvo que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes, quedará automáticamente formalizada la admisión del trabajador, siendo computado el período de prueba a todos los efectos.

### **Artículo 12. Modalidades Contractuales.**

Se respetará en todo caso la normativa reguladora de las distintas modalidades contractuales y se irán adaptando a los cambios normativos que se produzcan.

AGENEX fomentará la estabilidad en el empleo de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este convenio, y en consecuencia se compromete a promover la contratación indefinida tanto en los contratos de trabajo nuevos como mediante la conversión de contratos temporales en indefinidos.

Cuando existan trabajos o actividades que por su propia naturaleza y de acuerdo con la legislación aplicable requieran la contratación temporal, se podrán utilizar los tipos o modalidades contractuales que la legislación contempla para dichos casos, informando de ello a la representación legal de los trabajadores y se utilizarán atendiendo a los siguientes criterios:

- Contrato por obra y servicio. Cuando se trate de realizar una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia, dentro de la actividad normal o actividades que desarrolle AGENEX. En estos contratos se especificará la obra o servicio para la que se contrata indicando el tipo de contratación, su duración, salario a aplicar y condiciones de trabajo. La dirección de AGENEX debe informar al trabajador con un contrato para



obra o servicio determinado sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarle las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

- Contrato de Interinidad o sustitución. Se utilizarán en aquellos supuestos en que sea necesario sustituir al personal de AGENEX. Se indicará en dicho contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución, siendo en todo caso de aplicación lo previsto en la normativa que regula esta modalidad contractual.

## CAPÍTULO V

### MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN, EXCEDENCIAS Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### **Artículo 13. Movilidad Funcional.**

Movilidad funcional temporal.

La movilidad funcional de los trabajadores se realizará en los términos que establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo previsto en el presente artículo.

Criterios generales.

Se entiende por movilidad funcional temporal el cambio del trabajador, con carácter temporal, a funciones sustancialmente distintas de las que habitualmente presta o la producida entre grupos profesionales o niveles funcionales dentro de un grupo profesional siempre que las funciones y tareas asignadas a estos últimos se encuentren en ámbitos de actividad claramente diferenciados.

La Dirección de AGENEX podrá determinar la movilidad funcional temporal entre puestos de trabajo del mismo o distinto grupo profesional al que pertenezca el trabajador, respetando en todo caso el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional temporal atiende a criterios de voluntariedad por parte de los trabajadores, aunque por causas organizativas o técnicas, en caso de no cubrirse, podrá ser forzosa, facilitándose, en este caso, en la medida de lo posible, la rotación de los trabajadores.

La movilidad funcional se podrá producir también a petición del interesado por motivos de salud laboral, previa justificación médica y estudio del supuesto en la Comisión Paritaria.

La movilidad funcional precisará, si fuera necesario, de los correspondientes procesos de formación y de adaptación.

La movilidad funcional temporal, cuando sea voluntaria y siempre que el número de interesados que se ajusten al perfil requerido para el puesto sea superior al de plazas, se gestionará a través del correspondiente proceso interno de selección, disponiendo de un plazo de siete días hábiles para la fase de reclutamiento, salvo circunstancias excepcionales que justifiquen otro distinto.



La movilidad funcional deberá ser comunicada al trabajador, con carácter general como mínimo con diez días naturales de antelación por escrito, reflejando el tiempo aproximado de permanencia en su nuevo puesto, una descripción de las funciones a realizar, la dependencia jerárquica y retribuciones económicas relacionadas con el puesto. La Dirección de AGENEX también deberá comunicar previamente a los representantes de los trabajadores las circunstancias que motivan la movilidad y el número de trabajadores que están afectados por la misma.

Las comunicaciones anteriores se realizarán, salvo que se trate de colaboraciones de menos de un mes de duración, dentro del mismo nivel funcional y en la misma Área o Departamento, siempre que se respete lo establecido anteriormente.

En caso de conflicto, la decisión se llevará a la Comisión Paritaria.

Movilidad temporal para la realización de funciones correspondientes a un grupo profesional diferente:

a) Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional

Caso de producirse una vacante, por nueva creación, rotación o baja de su titular, la Dirección de AGENEX podrá asignar a ella a cualquier trabajador, siempre que no signifique modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

b) Cambio de puesto a otro de grupo profesional inferior

Por razones técnicas u organizativas, podrá efectuarse movilidad funcional con otro grupo profesional equivalente, distinto del propio siempre de acuerdo a la formación y experiencia profesional del trabajador. Esta movilidad tendrá el límite máximo de seis meses en un periodo de un año, ampliable a criterio de la Dirección de AGENEX y de acuerdo con el trabajador, a ocho meses en un periodo de dos años, salvo en los casos de sustitución de un trabajador en situación de incapacidad temporal o excedencia, en cuyo caso la movilidad no podrá durar más de 12 meses.

Este tipo de movilidad no implicará cambios en la retribución del trabajador.

Hasta que el resto de personas de su mismo puesto no hayan rotado en la realización de dichas tareas no podrá verse implicado en otro proceso de movilidad funcional a un grupo inferior.

A estos efectos se consideran grupos profesional equivalentes:

Grupo A con Grupo B.

Grupo B con Grupo C.

Grupo C con Grupo D.

c) Trabajo de superior categoría:

En el caso de realizar trabajos de grupo superior, para lo que será preceptivo disponer de la correspondiente titulación, el trabajador percibirá las diferencias que puedan existir a su



favor en los diferentes conceptos salariales. Este cambio de grupo no podrá ser superior a 6 meses siempre que no se trate de una sustitución por Incapacidad Temporal.

En caso de no adaptación al nuevo puesto de trabajo volverá a su puesto o similar dentro de su grupo profesional.

Para supuestos debidamente justificados, por acuerdo de la Comisión Paritaria, el periodo de movilidad podrá ampliarse el tiempo necesario. En todo caso, la movilidad conlleva la reserva del puesto de origen del trabajador.

#### **Artículo 14. Movilidad Geográfica.**

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo que exija cambio de localidad, salvo cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios que lo justifiquen, de acuerdo y en los términos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. La movilidad geográfica se llevará a cabo, tanto en los supuestos de movilidad individual como colectiva, de conformidad con lo dispuesto en el referido artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá que concurren las causas indicadas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de los centros a través de una más adecuada organización de sus recursos.

En todo caso la decisión de traslado deberá ser motivada y comunicada al trabajador así como a la representación legal de los trabajadores con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su efectividad.

En todo caso, se procurará que el traslado cause las menores molestias posibles al trabajador. Además la decisión de traslado deberá ser motivada y deberá ser notificada al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su efectividad.

El trabajador tendrá derecho a una compensación por los gastos derivados del traslado en cuantía que se acuerde con la dirección de AGENEX teniendo en cuenta las condiciones particulares que concurren en cada caso concreto, teniendo derecho a que se le abonen a él y sus familiares a su cargo los gastos de viajes, así como el traslado de muebles y enseres. Además, tendrá derecho a una indemnización de dos mil euros por los perjuicios causados al trabajador. El personal afectado por la movilidad geográfica tendrá preferencia a ocupar un puesto de su misma característica de la que fue trasladado en su localidad de origen.

Cuando el trabajador no esté conforme con la cuantía propuesta por la Dirección de AGENEX podrá solicitar que esté presente en la negociación un representante legal de los trabajadores debiendo ser oído antes de tomar la decisión final.

Asimismo, de conformidad con el trabajador y para el caso de que éste tenga hijos en edad escolar, se procurará que el traslado no se haga efectivo hasta que finalice el curso académico.

En el caso de que el traslado afectase a una trabajadora en estado de gestación la efectividad del traslado se demorará, a petición de ésta, hasta la finalización de la suspensión por maternidad.



Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo la compensación por gastos referida anteriormente, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Por motivos de violencia de género, se facilitará al afectado la movilidad geográfica en los términos establecidos en el art 40, 3 bis. Así mismo, se facilitará la movilidad del trabajador afectado por acoso laboral o de cualquier otro tipo, si éste lo solicitara y con independencia de las medidas que se adopten para evitar tales situaciones. También por motivos de salud laboral se facilitará la movilidad geográfica además de la funcional cuando las circunstancias lo precisen.

Por motivos de conciliación familiar y cuidados de familiares dependientes, así como en los casos en los que se requiera debido a la necesidad de rehabilitación del trabajador, cónyuge, pareja de hecho o hijos a cargo, previo informe médico pertinente se facilitará la movilidad del trabajador afectado.

En todos los casos de movilidad geográfica se cursará comunicación a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria.

#### ***Artículo 15. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.***

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del ET, los trabajadores de AGENEX tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo y cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo de dicha suspensión en los siguientes supuestos:

- A) Permiso de maternidad: en el supuesto de parto, la suspensión será de dieciséis semanas, a disfrutar de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, asimismo se amplía el permiso de maternidad en dos semanas en caso de hijo discapacitado. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o, en su caso, de la parte que reste del permiso de maternidad. A opción de la madre, y en el caso de que ambos trabajen, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
- B) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión administrativa de la adopción.

En los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de



inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la duración de la suspensión será de dieciséis semanas.

En casos de que ambos padres trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva. La suma de los períodos no podrá superar las dieciséis semanas.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento al país de origen del adoptado, se podrá iniciar el período de suspensión hasta cuatro semanas antes de la resolución de adopción.

- C) En caso de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido.
- D) En el supuesto de diversidad funcional del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma interrumpida.
- E) Permiso de paternidad de 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples tanto para padres biológicos como adoptivos, independientemente de los días de permiso por nacimiento y de que la madre pueda ceder al padre parte de su permiso de maternidad.
- F) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato permanezca hospitalizado a continuación del parto por un periodo superior a siete días el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado hasta trece semanas adicionales.
- G) En el supuesto de riesgo por embarazo, en los términos previstos en el apartado 3, del artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora embarazada pasará a la situación de suspensión con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, considerándose esta situación protegida durante el período necesario para la protección de la seguridad o de su salud. Esta suspensión finalizará el día en que se inicie la suspensión por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

Esto también será de aplicación al periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer y del hijo y así lo certificase el médico de la Seguridad Social que asista a la trabajadora.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los trabajadores y AGENEX.

En todos los supuestos de suspensión prevista en este artículo AGENEX garantiza el 100 % del salario.



Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que pudiera haber tenido derecho durante la suspensión.

### **Artículo 16. Excedencias.**

Sin perjuicio de los demás supuestos de excedencia regulados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, todos los trabajadores de AGENEX, ya sean fijos o temporales, tendrán derecho a los siguientes periodos de excedencias:

- 1) Excedencia Voluntaria. Los trabajadores, con al menos una antigüedad en AGENEX de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, con derecho a reserva del puesto hasta 1 año. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. La excedencia por Formación se regulará igual que en el supuesto de voluntaria.
- 2) Excedencia por cuidado de parientes.
  - a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para el 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 partir de la finalización de la baja maternal.

La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de AGENEX generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, se limitará su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los centros de trabajo. 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.

- b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o diversidad funcional no pueda valerse por sí mismo.

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

En los periodos de excedencias por cuidados de familiares regulados en este apartado b), el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia. Finalizado el primer año, el trabajador tiene tan sólo preferencia a ocupar la vacante, cuando exista, de un puesto de igual o similar nivel profesional.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares conforme a lo establecido en este apartado b), será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por AGENEX, especialmente con ocasión de su reincorporación.



- 3) Excedencia para trabajadores víctimas de violencia de género: El periodo de excedencia tendrá una duración inicial de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la excedencia. En este caso, el juez podrá prorrogar la excedencia por período de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las excedencias previstas en este artículo se han de solicitar motivadamente siempre por escrito, con un mes de antelación como mínimo, respecto a la fecha de inicio. No obstante, en el caso de excedencia por cuidado de parientes para el cuidado de un familiar podrá ser concedida, si las necesidades del servicio lo permiten, cuando el trabajador por la situación concreta de accidente o enfermedad del pariente no haya podido solicitar la excedencia con un mes de antelación.

AGENEX ha de contestar por escrito en el plazo de los quince días siguientes a cada solicitud de excedencia que realicen los trabajadores.

La reincorporación al trabajo debe ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la terminación del período de excedencia o de un mes a partir de la desaparición de la causa en el caso de excedencia por cuidado de parientes apartado 2.b), debiendo resolver AGENEX en el plazo de quince días.

### **Artículo 17. Extinción del contrato de trabajo.**

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas previstas en el art 49 del ET y se procederá del modo siguiente:

- 1) Se le comunicará al trabajador dicha extinción acompañada de la propuesta de liquidación.
- 2) El trabajador tiene derecho a ser asistido en el acto de la firma del finiquito por un representante legal de los trabajadores.

En caso de dimisión del trabajador, éste deberá preavisar a AGENEX con quince días de antelación.

En contratos de trabajo de duración determinada, AGENEX deberá notificar la terminación del mismo con una antelación mínima de un mes. Durante dos semanas, dentro de dicho plazo de preaviso, los trabajadores afectados tendrán derecho a una licencia retribuida semanal de 6 horas, destinada a la búsqueda de otro empleo. En estos casos la indemnización a la que tendrá derecho el trabajador será la que establece el ET en su artículo 49.1 c).

## CAPÍTULO VI

### JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES

### **Artículo 18. Jornada y Horario.**

La jornada de trabajo será de 37,5 horas semanales, 1.650 horas anuales para cada uno de los años de vigencia de este convenio.



En la jornada normal de trabajo el horario estará comprendido entre las 7:45 h y 15:15 h.

En el primer trimestre del año se elaborará, entre la Dirección de AGENEX y la representación de los trabajadores, el horario anual para cada centro de trabajo. En el caso de que no se fijase un nuevo horario de trabajo se prorrogará el horario que esté vigente.

Se establece con carácter general el horario flexible con arreglo a las siguientes condiciones:

- Es obligada la concurrencia y permanencia en el puesto de trabajo de todo el personal entre las 9:00 y las 14:00 horas, de lunes a viernes.
- Previa comunicación y posterior autorización por parte de la dirección de AGENEX, el resto de la jornada ordinaria semanal, puede llevarse a cabo desde las 7:30 a las 9:00 horas, de lunes a viernes, desde las 14:00 a las 19:00 horas de lunes a jueves, y desde las 14:00 a las 15:30 horas los viernes.

Se establecerá una pausa de descanso de 20 minutos en la jornada que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

A todos los efectos el 24 y el 31 de diciembre se considerarán festivos.

Durante los días laborables del programa de Ferias Locales de la localidad donde esté ubicado cada centro de trabajo, el horario se considerará especial y su duración será de 09:00 a 14:00 horas durante tres días laborables a determinar en la elaboración del horario anual.

A todos los efectos se considera trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como el tiempo empleado en viajes y desplazamientos y créditos horarios sindicales.

La realización de viajes con pernocta en jornada laboral en representación de AGENEX será compensada con una indemnización de 30€ por noche en el extranjero y de 20€ por noche en territorio español.

Se deberá respetar en todo momento el descanso mínimo de doce horas entre jornadas, lo que deberá tenerse en cuenta a efectos de la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo el día siguiente a la realización de un viaje o desplazamiento. Si el trabajador tiene que incorporarse a su puesto de trabajo más tarde del horario de entrada habitual para cumplir el descanso obligatorio de doce horas, ese tiempo correrá a cargo de AGENEX.

Las horas de formación específica vinculada directamente al puesto de trabajo, previa autorización de la Dirección de AGENEX, realizadas dentro de la jornada laboral, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 19. Horas Extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual efectiva de trabajo. Las horas extraordinarias son de carácter excepcional, voluntarias y limitadas siempre a lo establecido en cuanto a su número por el Estatuto de los Trabajadores.



Para la realización de horas extraordinarias será preceptiva la autorización por parte de la dirección de AGENEX, siendo su compensación de una hora de descanso por cada hora extraordinaria trabajada en día laborable.

Cuando, excepcionalmente y por razones productivas, técnicas u organizativas, los trabajadores tuvieran que prestar servicios en sábados, domingos y/o festivos, la Agencia compensará dichas horas por tiempo de descanso, en proporción de hora y media de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

El cálculo de las horas de descanso compensatorias se realizará sobre el cómputo semanal, pudiendo disfrutar de este derecho por jornadas completas o a voluntad del trabajador por horas, previa solicitud del interesado y autorización de la Dirección de AGENEX.

No se considerará como horas extraordinarias el tiempo dedicado por el personal de AGENEX a la realización de viajes y desplazamientos, incluidas pernoctas, por motivos de trabajo en el desarrollo de contratos o proyectos, fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

#### ***Artículo 20. Vacaciones.***

Todos los trabajadores tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de unas vacaciones anuales retribuida de 22 días laborables o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo.

Quienes no hubiesen completado un año efectivo de servicio, tendrán derecho a 2 días y medio naturales por mes trabajado, redondeando al alza la fracción inferior a un día, correspondientes al tiempo de servicios que previsiblemente prestarán durante el año natural, sin perjuicio de la liquidación que proceda en el supuesto de cese con anterioridad a la fecha prevista.

El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiera devengado y hasta el 31 de enero del año siguiente, y con carácter extraordinario hasta el 31 de marzo debidamente motivado.

El periodo preferencial de vacaciones será del 15 de junio al 15 de septiembre.

Las vacaciones podrán disfrutarse en periodos fraccionados, en cuyo caso cada una de las fracciones deberá ser como mínimo, de siete días naturales consecutivos. No obstante los trabajadores podrán optar, a su libre elección, por el disfrute de hasta cinco días laborales de sus vacaciones de forma no consecutiva que se deberá comunicar a AGENEX con una semana de antelación, para que sea autorizado el permiso vacacional siempre que sea posible de acuerdo a la organización y distribución del trabajo.

El calendario vacacional se establecerá y publicará de acuerdo al periodo preferencial establecido anteriormente.

Fuera del calendario vacacional, el trabajador tendrá derecho a solicitar vacaciones de la siguiente manera:



- Cuando se haga una petición de vacaciones con una antelación igual o superior a un mes, AGENEX tendrá un plazo para contestar de hasta quince días naturales anteriores a la fecha de inicio del periodo solicitado.
- Cuando se haga una petición de vacaciones con una antelación inferior a un mes, AGENEX tendrá un plazo para contestar de hasta tres días laborables a partir de la fecha de solicitud.

En caso de que AGENEX no responda a la solicitud de vacaciones en los plazos establecidos éstas se entenderán concedidas.

En cualquier caso, todas las solicitudes deberán realizarse con una antelación mínima de cinco días laborables previos al inicio del periodo solicitado. En caso contrario deberán estar suficientemente motivadas.

Si una vez concedidas las vacaciones la Agencia y por razones de urgente necesidad de trabajo anulase en parte o en su totalidad las vacaciones de un trabajador, éstas serán compensadas en cuanto a días de disfrute en un 20% si no existen gastos y en un 33% más del periodo suspendido si la persona ha incurrido en gastos redondeando al alza cualquiera que se la fracción. Si al trabajador se le hubiese originado algún gasto como consecuencia de la reserva de las vacaciones, AGENEX correrá con dicho gasto, siempre previa justificación.

El calendario de vacaciones se negociará y ultimaré entre los trabajadores y los responsables de cada Área, Departamento o proyecto, siendo ratificadas por la Dirección de AGENEX y resueltas por ésta en caso de disconformidad y previo informe preceptivo de la representación legal de los trabajadores.

Las vacaciones anuales retribuidas, no podrán sustituirse por compensación económica, no obstante, quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente les correspondan.

En caso de que, al momento del comienzo de las vacaciones, el trabajador se encuentre en baja por enfermedad o incapacidad temporal, se retrasará el disfrute de las mismas hasta que se produzca el alta correspondiente y aunque haya transcurrido la fecha del 31 de enero del año siguiente.

Igualmente, el trabajador tendrá derecho a la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase enfermedad o incapacidad temporal, para reanudarlo posteriormente hasta completar los días que resten.

### **Artículo 21. Permisos y Licencias.**

1. Los permisos y licencias retribuidos de que podrán disfrutar los trabajadores de AGENEX son:
  - a) Quince días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, en cuyo caso se acreditará a través de su inscripción en el registro correspondiente de la administración competente. Este permiso podrá acumularse a las vacaciones anuales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Para hacer efectivo el disfrute de este permiso será preceptiva su comunicación a AGENEX con la suficiente antelación



así como su justificación con posterioridad. El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona. Cuando el permiso se disfrute después de la celebración del matrimonio o de la inscripción, si tal hecho acaece en día no laborable, el cómputo se iniciará en el primer día laborable posterior a la celebración o inscripción.

- b) Cuatro días laborales por nacimiento de hijo o adopción. En caso de nacimiento de hijo prematuro y hospitalización de éste, se tendrá derecho a ausentarse hasta un máximo de dos horas diarias sin reducción de retribuciones, mientras dure la hospitalización. En caso de desplazamiento este permiso se incrementará hasta un máximo de cuatro horas aplicándole el mismo derecho en cuanto a retribución.

En caso de adopciones internacionales, se ampliará en dos semanas los permisos establecidos por la ley.

- c) Cinco días laborales en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad y dos días laborales hasta el segundo grado de afinidad. Un día laboral en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad.

- d) En caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización y convalecencia (alta hospitalaria pero no médica que requiera el cuidado en domicilio del enfermo que no puede valerse por sí mismo) que requiera la presencia del trabajador junto al enfermo, en los días que justificadamente establezca el trabajador:

- Cuatro días hábiles, consecutivos o no, cuando se trate de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad.
- Dos días hábiles, consecutivos o no, cuando se trate de familiares en segundo grado de afinidad.

Estos permisos serán ampliables en dos días si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador.

Con carácter excepcional, y bajo comunicación y aprobación por parte de la Dirección de AGENEX, este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho cuando exija una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones.

Excepcionalmente, en los casos que se tenga derecho al permiso por hospitalización o convalecencia, se podrá justificar a la Dirección la necesidad de fijar los días de permiso de forma no consecutiva sin que ello suponga sobrepasar el máximo de días establecidos.

- e) Por el tiempo necesario para asistir a cirugía ambulatoria (que no requiera hospitalización) a familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad. Será necesario aportar a AGENEX el justificante que acredite la presencia personal y directa.



- f) El tiempo necesario para acudir a consultas de medicina general o especialistas, todo ello previa solicitud y justificación posterior del uso de la licencia mediante certificado de asistencia a la consulta.
- g) El trabajador podrá ausentarse de su puesto durante el tiempo indispensable de la jornada laboral para acompañar a los hijos menores de catorce años o a personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, y siempre que esté debidamente acreditado, a las consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral del trabajador.
- h) Para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, previo aviso al responsable del personal y mediante justificación de la necesidad de realización de dichos exámenes y técnicas dentro de la jornada de trabajo.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo con los requisitos establecidos en el apartado anterior para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho a la realización de dichos exámenes y técnicas.

- i) Para concurrir a exámenes conducentes a la obtención de títulos oficiales, y demás pruebas obligatorias de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de celebración de los mismos, así como los días para asistir a las pruebas selectivas para el ingreso o provisión de puestos de trabajo en cualquier proceso de selección en la Administración Pública o fuera de ella, ampliable en los días necesarios para la realización del viaje de ida y vuelta si el hecho se produjera fuera de Extremadura. El trabajador deberá avisar a AGENEX con al menos una semana de antelación de esta ausencia y aportar la justificación correspondiente.
- j) Por traslado de domicilio el trabajador tendrá derecho a un permiso de dos días.

En el caso de que el traslado sea consecuencia de lo dispuesto en el art 40 del E.T y artículo 14 de este convenio relativo a la movilidad geográfica el permiso será de tres días.

- k) Para cumplir deberes inexcusables de carácter público y personal, el tiempo indispensable para atenderlos, debiendo acreditarse por el trabajador, siempre y cuando éstos no puedan hacerse fuera del horario laboral.
- l) Durante el año podrán disfrutarse 3días de permiso por asuntos particulares. Dicho disfrute se supeditará a las necesidades del servicio. En cualquier caso, el disfrute de estos días no podrá acumularse a las vacaciones anuales y serán proporcionales al tiempo trabajado. Se podrán solicitar dentro del año natural en que se hubiesen devengado y se deberán disfrutar hasta el 20 de enero del año siguiente.

Para el disfrute de estos días será necesaria la solicitud por parte de la persona interesada y el visto bueno de la Dirección de la Agencia o persona en quien delegue. Los



días únicamente podrán denegarse por necesidades del servicio y esta denegación deberá ser motivada por parte de la Dirección de AGENEX o persona responsable en quien delegue.

- m) Los trabajadores víctimas de violencia de género, siempre que tengan esa condición legalmente reconocida, tendrán derecho a los permisos que resulten necesarios para asistir a los Servicios Sociales, Policiales o de Salud, previa acreditación de su necesidad.

En todo lo regulado en este convenio deberá entenderse equiparada la pareja de hecho, debidamente inscrita como tal, al matrimonio.

## 2. Permisos no retribuidos:

Los trabajadores fijos con al menos 4 años de antigüedad al servicio de Agenex, tendrán derecho, a una licencia no retribuida por un plazo mínimo de una semana y máximo de 2 meses. El permiso podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o dividirlo en dos periodos.

Este derecho sólo se podrá ejercer otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior licencia, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales licencias.

Los trabajadores cursarán la solicitud con una antelación mínima de quince días, respecto a la fecha de inicio de la licencia. La Dirección de Agenex, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos, resolverá por escrito la solicitud. Finalizado el período de la licencia, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo.

## CAPÍTULO VII

### MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

#### ***Artículo 22. Protección de la maternidad y la lactancia natural.***

Con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo y la lactancia natural en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgos para cualquiera de ellos, la madre tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones. En el caso de que ni la adaptación ni el cambio fuesen posibles, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, tal como viene recogido en el art 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

La Evaluación de Riesgos Laborales contemplará la posibilidad de que los puestos de trabajo sean ocupados por mujeres embarazadas o en estado de lactancia natural y, por tanto, deberán prever las medidas preventivas a aplicar para proteger la salud de la madre, el feto o la lactancia natural. Así mismo, se creará un listado de puestos de trabajo exentos de riesgos para la mujer embarazada, el feto y la lactancia natural.

**Artículo 23. Lactancia.**

El trabajador tendrá derecho a una hora diaria de ausencia retribuida del trabajo por lactancia de hijo menor de doce meses, que podrá ser dividida a petición del interesado en dos fracciones de media hora cada una, o bien ser sustituida por una reducción de la jornada laboral en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. En el supuesto de adopción legal de hijo o hijos menores de doce meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones. En el supuesto de que se esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal, el trabajador tendrá derecho igualmente al permiso de lactancia por hijo menor de doce meses.

Se reconoce la posibilidad de acumular las horas de lactancia, que también podrá disfrutar indistintamente el padre o la madre.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto múltiple.

**Artículo 24. Reducción de Jornada.**

Los trabajadores que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún menor de doce años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o pre-adoptivo, o alguna persona con diversidad funcional física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades retribuidas, así como los que tengan a su cargo directo a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por su cuenta y que no desarrolle ninguna actividad retribuida, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65%, que dependa y requiera una dedicación especial y que no realice actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario. El trabajador beneficiario de la reducción no puede ser obligado a realizar servicios extras que impliquen ampliar la jornada.

Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta dos años, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**Artículo 25. Acumulación del periodo de vacaciones al permiso de maternidad y paternidad.**

Los trabajadores que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad podrán acumular al final del mismo el periodo anual de vacaciones o la parte del mismo que les corresponda, de manera que si llegado el 31 de enero el trabajador no hubiese podido disfrutar de sus vacaciones podrá disfrutarlas aún después de esta fecha.

**Artículo 26. Flexibilización del horario laboral.**

La Dirección podrá acordar con los trabajadores una flexibilización individualizada de horario laboral que por situación personal o familiar lo justifiquen convenientemente. Para que el indicado acuerdo se haga efectivo deberá dar su conformidad la Comisión Paritaria.

El trabajador que quiera solicitar este permiso deberá comunicar a la Dirección con antelación suficiente:

- Una propuesta del horario solicitado y justificando la causa o causas que lo originan, pudiendo aportar los documentos justificantes que se consideren oportunos.
- La descripción detallada del horario que realizaría y durante cuánto tiempo.

En caso de que la Dirección entienda que debe concederse la indicada flexibilización horaria lo pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria con remisión de la documentación aportada por el trabajador a fin de que se pronuncie sobre la misma.

## CAPÍTULO VIII

## FORMACIÓN Y SALUD LABORAL

**Artículo 27. Formación.**

Se considera que la formación es un derecho de los trabajadores en los términos establecidos en el artículo 23 del E.T. y la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Siendo un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, los trabajadores tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional. Se diferencian dos supuestos:

- Formación obligatoria para el trabajador, cuando AGENEX, a iniciativa propia o a instancia del trabajador que tenga conocimiento de alguna actividad formativa, considere conveniente que los trabajadores asistan a seminarios o cursos de formación específicos. A los trabajadores, que asistan a los mismos se les abonará, además de su salario, los gastos de estancia, desplazamiento y manutención y otros gastos derivados de la asistencia a los mismos. La designación para la asistencia a dichos encuentros se hará en igualdad de condiciones para todos los trabajadores. Para fijar la obligatoriedad de este tipo de formación se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por el trabajador.
- Formación por propia iniciativa del trabajador, si el trabajador considera conveniente recibir un curso de formación u otro tipo de actividad formativa, ya sea presencial o virtual, lo comunicará a la Dirección, que previo estudio del caso podrá conceder el permiso correspondiente y en las condiciones que se acuerden.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a negociar, en el plazo de seis meses desde la fecha de su publicación en el DOE, un "Acuerdo de formación y perfeccionamiento de los trabajadores" que tendrá como contenido:



- Análisis de necesidades formativas.
- Diseño del plan de formación.
- Gestión e impartición de la formación (contenidos, trabajadores, cronogramas, duración, jornadas y permisos, modalidades y publicidad).
- Evaluación de resultados y seguimiento.

**Artículo 28. Salud Laboral.**

Considerando que el trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su seguridad y salud (tanto física como psíquica) en el trabajo y que AGENEX tiene el deber de promover y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a colaborar para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo.

Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo y demás concordantes en cuantas materias afecten a la seguridad, higiene, ergonomía y psicología en el trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que significa un deber correlativo de AGENEX de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Así, AGENEX adoptará y mantendrá las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud.

**Artículo 29. Vigilancia de la Salud.**

Todos los trabajadores de AGENEX, tendrán derecho al menos a un reconocimiento médico anual dentro de las funciones de vigilancia de la salud establecidas en el plan de prevención de riesgos laborales de la Agencia. Los reconocimientos médicos serán voluntarios y se garantizará la confidencialidad de los datos. El resultado del mismo será notificado a la persona en cuestión y la Agencia dispondrá de los listados de aptitudes de los trabajadores, debiendo ser remitidos al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto, a los delegados de prevención.

Serán por cuenta de AGENEX los gastos asociados a la vigilancia de la salud, y el tiempo invertido en el desarrollo de las pruebas médicas será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Las pruebas médicas se realizarán preferentemente a lo largo de la jornada laboral y en el caso de no poder ser así, se descontará de la misma el tiempo necesitado para ello.

**Artículo 30. Protección de trabajadores especialmente sensibles.**

Aquellas personas empleadas que por sus características personales o estado biológico conocido u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos del trabajo, así como aquellos trabajadores que pasen a situación de incapacidad permanente,



total o parcial para la profesión habitual, deberán ser protegidos de forma específica, debiendo AGENEX, a través del Comité de Seguridad y Salud, adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares y en el caso de que esto no sea posible, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la Agencia, siempre que sus aptitudes psicofísicas les permitan desarrollar otra actividad laboral existente en la misma.

### ***Artículo 31. Riesgos Psicosociales.***

La Ley 31/95 en su artículo 4.7 d), reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación. AGENEX se compromete a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la Agencia, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores derivados de la organización del trabajo. La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los trabajadores.

### ***Artículo 32. Drogodependencias.***

En materia de drogodependencias en el ámbito laboral (alcohol, tabaquismo y otros) las partes acuerdan consensuar con la representación legal de la plantilla en materia de Salud Laboral, cualquier norma, conflicto o situación derivada de este tipo de adicciones. Para ello, se comprometen a negociar protocolos de actuación e intervención en supuestos de conflictos laborales por cuestiones de drogodependencias.

### ***Artículo 33. Medio Ambiente.***

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de AGENEX y sus trabajadores adscritos al presente convenio. Por lo tanto, deberán desarrollarse programas encaminados al ahorro energético, consumo de agua, reducción de contaminantes atmosféricos y reciclado de residuos. Los delegados de prevención podrán participar en todas aquellas cuestiones relacionadas con el medio ambiente referente a la actividad laboral desarrollada en la Agencia.

### ***Artículo 34. Acoso Laboral.***

Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de AGENEX, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar a AGENEX una actuación mediadora y de resolución del conflicto.

Cualquier situación de acoso ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada, la representación de los trabajadores o cualquiera que sea conocedora de los hechos.



Las partes firmantes de este convenio se comprometen a desarrollar un protocolo de actuación en caso de acoso moral, sexual o por razón de sexo que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de los afectados, así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos. En todos estos procesos debe asegurarse la participación de la representación legal de los trabajadores.

## CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### ***Artículo 35. Principios de Ordenación.***

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de AGENEX, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y de la dirección.

Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes y mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales conforme a la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los siguientes artículos y teniendo en cuenta las disposiciones legales contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa procesal laboral.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de AGENEX de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

AGENEX comunicará las faltas leves, graves y muy graves de forma escrita al trabajador y a la Representación Legal de los Trabajadores, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador.

### ***Artículo 36. Graduación de las faltas.***

La clasificación de las faltas es la siguiente:

1. Se consideran como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en tiempo superior a quince minutos en la entrada o en la salida del trabajo de dos a tres ocasiones en un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.



- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) Los descuidos reiterados en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- f) La embriaguez no habitual o el consumo no habitual de estupefacientes o sustancias prohibidas durante el desempeño de las funciones laborales.

2. Se consideran como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en tiempo superior a quince minutos en la entrada o en la salida del trabajo en cuatro ocasiones en un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra g) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a AGENEX, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Agencia o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a AGENEX de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a AGENEX.
- h) El quebramiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio a AGENEX.
- i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de AGENEX.
- j) La desatención y falta de corrección en el trato con el público o clientela cuando no perjudiquen gravemente la imagen de AGENEX.
- k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.



- l) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo de manera no continuada.
- m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- m) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se consideran como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en tiempo superior a quince minutos en la entrada o en la salida del trabajo a partir de cinco ocasiones en un mes debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) La simulación o falsedad en la justificación de trabajo en jornada no laboral.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público o clientela cuando perjudiquen gravemente la imagen de AGENEX.
- e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de AGENEX, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de los centros de trabajo.
- f) La falsedad en la justificación de gastos regulada en el art. 40 de este convenio.
- g) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- h) La simulación o falsedad en los justificantes exigidos en el art. 21 de este convenio.
- i) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de AGENEX para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- j) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio grave para AGENEX.
- k) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- l) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a AGENEX.
- m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- n) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- o) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.



- p) El acoso sexual y laboral.
- q) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- r) Las derivadas de los apartados 1. D y 2.L del presente artículo.
- s) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

**Artículo 37. Sanciones.**

1. El procedimiento disciplinario se iniciará de oficio por el órgano competente, bien por propia iniciativa o a petición razonada o denuncia.

Se comunicará por escrito a la persona interesada y a la Representación Legal de los Trabajadores, los hechos que se le imputan, las pruebas que existan y la sanción prevista, pudiendo intervenir en el proceso.

En el caso de faltas muy graves, faltas graves, y faltas leves cuando la sanción prevista no sea la de amonestación verbal se abrirá un trámite de alegaciones en el que el trabajador afectado podrá alegar lo que estime conveniente en su defensa y en un plazo de cinco días hábiles, en este mismo plazo se dará audiencia a la Representación Legal de los Trabajadores.

El órgano competente en un plazo máximo de cinco días hábiles contados desde que se cierra el trámite de alegaciones, deberá imponer la sanción y de no ser así, se dará por archivado el expediente disciplinario, debiéndose notificar por escrito al interesado y a la Representación Legal de los Trabajadores.

2. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y/o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a 2 meses, pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año o despido disciplinario.

Las consecuencias de la acumulación de faltas, así como la prescripción de las mismas serán conforme al Estatuto de los Trabajadores Capítulo IV: Faltas y sanciones de los trabajadores y al Capítulo V: Plazos de prescripción, en concreto los artículos 58, 59 y 60.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los



plazos de seis meses, dos años y tres años respectivamente según se trate de falta leve, grave o muy grave y siempre que durante el indicado periodo el trabajador no hubiese sido nuevamente sancionado.

El plazo de la prescripción se inicia a partir de la fecha en que AGENEX tenga conocimiento de la falta cometida y, en todo caso, a los 6 meses de su comisión.

## CAPÍTULO X

### RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

#### **Artículo 38. Retribuciones.**

1. La estructura salarial comprenderá los siguientes conceptos:

— Básicas:

- a) Salario Base.
- b) Pagas extraordinarias.

— Complementos:

- c) Complemento específico.
- d) Complemento de antigüedad.
- e) Complemento personal garantizado.

2. El salario base se devengará por períodos mensuales, efectuándose el pago de forma puntual y en todo caso no más tarde del día 5 del mes siguiente, como regla general, salvo acuerdo en contrario, se realizará mediante transferencia bancaria.

3. Las dos pagas extraordinarias estarán prorrateadas mes a mes en la nómina del trabajador.

Esta circunstancia será tenida en cuenta en caso de cese del trabajador a efectos de la liquidación correspondiente.

Al personal que preste servicios a tiempo parcial, por horas o medias jornadas, le serán abonadas las gratificaciones en la parte proporcional a su jornada real.

Cada paga está compuesta por la suma del salario base, prorrateada de paga extraordinaria, complemento específico, antigüedad, y complemento personal garantizado que corresponda en cada caso.

El devengo de cada paga extraordinaria se producirá semestralmente conforme a la situación y derechos que tuviera el trabajador en los seis meses anteriores, es decir, desde el 1 de enero al 30 de junio para la paga de junio y desde el 1 de julio al 31 de diciembre para la paga de diciembre.



Las pagas extraordinarias estarán constituidas por un número de 2 mensualidades para todos los trabajadores de AGENEX. A petición del trabajador, dichas pagas se abonarán los meses de junio y de diciembre de cada año, siendo ambas gratificaciones iguales en su cuantía, y su importe, de una mensualidad completa en cada una de ellas.

4. El complemento específico anual en función de cada nivel funcional es el que se incluye en la tabla salarial siguiente.
5. El complemento personal garantizado anual incluirá el importe que resulte de aplicar lo dispuesto en el artículo 40 del presente convenio.
6. Complemento de antigüedad:

Cada trabajador tendrá derecho a un nuevo complemento de antigüedad por cada tres años trabajados en AGENEX de un 1% sobre su retribución salarial anual que incluirá salario base, pagas extras y complemento específico. El abono de este complemento se producirá a partir del 1 de enero de 2017 en función de la fecha de ingreso de cada trabajador en la Agencia. Esta retribución se abonará en catorce mensualidades. Los trienios se devengarán en el mes en el que se cumplan.

7. Las retribuciones para cada grupo y nivel funcional son las que figuran en la tabla salarial que figura a continuación.

Grupo	Nivel Funcional	Salario Base/mes (€)	Pagas Extras (€)	Salario Base/año (€)	Complemento Específico/año (€)	Total Anual (€)	Importe Anual Trienio
A	Coordinador/a de Área	1.200,00	2.400,00	16.800,00	14.880,00	31.680,00	316,80
	Jefe/a de Departamento	1.200,00	2.400,00	16.800,00	8.544,00	25.344,00	253,44
	Técnico/a 1	1.200,00	2.400,00	16.800,00	4.032,00	20.832,00	208,32
B	Jefe/a de Departamento	1.100,00	2.200,00	15.400,00	8.544,00	23.832,00	238,32
	Técnico/a 1	1.100,00	2.200,00	15.400,00	4.032,00	19.432,00	194,32
	Técnico/a 2	1.100,00	2.200,00	15.400,00	2.381,12	17.781,12	177,81
C	Técnico/a 3	1.000,00	2.000,00	14.000,00	1.890,00	15.890,00	158,90
	Administrativo/a	1.000,00	2.000,00	14.000,00	1.840,00	15.840,00	158,40
D	Auxiliar Administrativo/a	800,00	1.600,00	11.200,00	1.000,00	12.200,00	122,00

### **Artículo 39. Revisión Salarial.**

La cuantía de la retribución salarial anual (salario base, pagas extras y complemento específico) percibida por cada trabajador para los ejercicios 2018 y 2019 se incrementará en el mismo porcentaje que asigne cada año la Administración regional para sus empleados públi-



cos, siempre que la cuenta de resultados del año anterior de la Agencia no arroje pérdidas. Esta misma regla de actualización de los salarios será aplicable anualmente en tanto este convenio continúe vigente.

#### **Artículo 40. Garantía Personal.**

Se respetarán las situaciones personales en materia salarial vigentes a la fecha de entrada en vigor de este convenio que, en su conjunto y cómputo global y por cualquier concepto, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente a título personal e individual.

Específicamente, en materia salarial, una vez distribuido el salario bruto anual que venga percibiendo el trabajador entre los distintos conceptos que se establecen en el artículo 38, el diferencial que resulte se prorrateará mensualmente y se incorporará a la estructura salarial y a la nómina en concepto de "Complemento personal garantizado". Dicho importe tendrá la consideración de retribución fija, absorbible y compensable.

#### **Artículo 41. Dietas y Gastos de desplazamiento.**

Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su función, hubiese de trasladarse fuera de la localidad en que se encuentra su centro de trabajo y ello le obligara a realizar fuera de su domicilio, comida, cena o pernocte, AGENEX le abonará tanto los gastos de locomoción como los de alojamiento.

Todos los gastos de viaje y alojamiento que excepcionalmente sean abonados por el trabajador, así como los gastos de manutención de acuerdo a lo estipulado en los párrafos siguientes y el resto de gastos como taxis, parking, alquiler de vehículos, etc, deberán ser acreditados por el trabajador mediante factura o recibo justificante del gasto realizado. Todos estos gastos serán abonados al trabajador previa presentación de las facturas correspondientes adjuntadas al modelo de dieta utilizado por AGENEX.

Los gastos serán abonados al trabajador preferentemente dentro del mes en que se hayan realizado y previa presentación de la factura correspondiente, excepto las justificaciones de gastos presentadas la última semana del mes que serán abonadas dentro de la primera quincena del mes siguiente.

Previa solicitud por parte del trabajador AGENEX adelantará un mínimo de 150€ por viaje realizado contra la provisión de gastos a realizar.

Gastos de Locomoción:

- Si se utiliza transporte público: el importe justificado.
- Si se utiliza vehículo propio; 0,19 € por kilómetro recorrido. Este importe variará de conformidad a las revisiones que se efectúen en el reglamento del IRPF en las cuantías de gastos de locomoción exceptuadas de gravamen de dicho impuesto.
- Por los gastos de peaje y aparcamiento: el gasto justificado.



### Gastos de Alojamiento y Manutención

Se abonará el importe de los gastos justificados con los siguientes límites:

#### A) Alojamiento.

- España (euros/día): hasta 60 €.
- Extranjero (euros/día) hasta 100 €.

#### B) Manutención.

##### Comida.

- España (euros/día): hasta 18 €.
- Extranjero (euros/día): hasta 22 €.

##### Comida y cena.

- España (euros/día) hasta 36 €.
- Extranjero (euros/día): hasta 44 €.

### **Artículo 42. Complementos por enfermedad, accidente o maternidad.**

AGENEX complementará las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal en accidente de trabajo, enfermedad profesional y/o suspensión por riesgo durante el embarazo y maternidad, mientras el trabajador se encuentre en dicha situación debidamente acreditada, hasta el cien por cien de su salario real, desde el primer día de la baja.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral AGENEX complementará las prestaciones de la seguridad social en los porcentajes que se muestran a continuación:

De 1 a 3 días	De 4 a 20 días
25%	75%

En todo caso dicha baja deberá ser acreditada documentalmente.

## CAPÍTULO XI

### DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

### **Artículo 43. Regulación.**

En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

En las elecciones a representantes de los trabajadores al servicio de AGENEX, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos de la Agencia.



Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo a la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las organizaciones sindicales.

**Artículo 44. Representación unitaria de los trabajadores.**

1. Serán órganos de representación unitaria de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio los siguientes:
  - a) Los Delegados de Personal.
  - b) El Comité de Empresa que ostentará representación colectiva de los trabajadores de AGENEX.
2. La composición del Comité se ajustará a la escala prevista en el art. 66 del ET. No obstante, en el supuesto de que se produjera disminución o aumento de trabajadores que implicara la modificación de la escala de representantes, se procederá a la adecuación del número de miembros del órgano de representación correspondiente en la indicada escala, reduciéndolo o aumentándolo hasta donde proceda. Respetando la proporcionalidad existente con anterioridad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos.

**Artículo 45. Reuniones y Asambleas de los trabajadores.**

La asamblea de trabajadores podrá ser convocada por Delegados de personal, el Comité de Empresa, o un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla en los centros de trabajo y en la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique con, al menos, 48 horas de antelación.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por AGENEX y adecuados a tal fin. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden durante su celebración.

DISPOSICIONES ADICIONALES

**Disposición adicional primera. Derecho Supletorio.**

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

**Disposición adicional segunda. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y a AGENEX, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:



- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 154 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constata- das que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, las partes se adhieren expresamente al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a las partes a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

***Disposición adicional tercera. Condiciones Económicas.***

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos. Se respetarán y mantendrán las condiciones más beneficiosas que actualmente tengan los trabajadores de AGENEX, sin que se vean afectadas por el presente Convenio.

Los complementos que a la entrada en vigor de este convenio estén percibiendo los trabajadores de AGENEX se mantendrán hasta la fecha en que se hayan concedido.

***Disposición adicional cuarta.***

Se acuerda que durante la vigencia de este convenio y en el seno de la comisión paritaria se podrán adoptar acuerdos con el fin de mejorar lo acordado en el mismo sobre clasificación profesional y política de incentivos de AGENEX.

***Disposición adicional quinta. Transformación, fusión o absorción.***

En los supuestos de transformación, fusión o absorción de AGENEX con otra entidad, 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.

