

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 6 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del acto administrativo que se cita.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía, S.A., suscrito por la representación legal de la empresa y de las secciones sindicales, en fecha 19 de octubre de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Único. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 6 de agosto de 2023.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL PROPIO DE AGAPA

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1.º Ámbito personal.
- Artículo 2.º Igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Artículo 3.º Ámbito territorial.
- Artículo 4.º Ámbito temporal.
- Artículo 5.º Denuncia y Prórroga.

CAPÍTULO II: GARANTÍAS

- Artículo 6.º Vinculación a la totalidad.
- Artículo 7.º Absorción y compensación.

CAPÍTULO III: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

- Artículo 8.º Comisión de Interpretación y Vigilancia.

CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- Artículo 9.º Organización del trabajo.
- Artículo 10.º Clasificación profesional.
- Artículo 11.º Niveles retributivos.
- Artículo 12.º Catálogo de puestos.

CAPÍTULO V: MOVILIDAD FUNCIONAL Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

- Artículo 13.º Movilidad funcional.
- Artículo 14.º Movilidad geográfica.

CAPÍTULO VI: PROVISIÓN DE PUESTO DE TRABAJO.

- Artículo 15.º Provisión de puestos de trabajo.
- Artículo 16.º Contratación de personal.

CAPÍTULO VII: FORMACIÓN PROFESIONAL.

- Artículo 17.º Formación profesional.

00288305

CAPÍTULO VIII: JORNADAS.

- Artículo 18.º Jornadas y horarios de trabajo.
- Artículo 19.º Supuestos especiales flexibilidad horaria.
- Artículo 20.º Jornadas especiales de trabajo.
- Artículo 21.º Teletrabajo.
- Artículo 22.º Reducción y prolongación de jornada.
- Artículo 23.º Supuestos especiales de reducción de jornada.
- Artículo 24.º Horas extraordinarias.
- Artículo 25.º Calendario laboral.

CAPÍTULO IX: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: VACACIONES, PERMISOS RETRIBUIDOS, LICENCIAS, SUSPENSIÓN, PERMISOS NO RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS.

- Artículo 26.º Vacaciones.
- Artículo 27.º Permisos retribuidos.
- Artículo 28.º Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, de menores de doce años.
- Artículo 29.º Permisos por asuntos propios.
- Artículo 30.º Permisos no retribuidos.
- Artículo 31.º Excedencias.

CAPÍTULO X: CONDICIONES ECONÓMICAS.

- Artículo 32.º Estructura salarial.
- Artículo 33.º Pluses, dietas y desplazamientos.

CAPÍTULO XI: ACCIÓN SOCIAL.

- Artículo 34.º Plan de pensiones.
- Artículo 35.º Anticipos y préstamos reintegrables.
- Artículo 36.º Prestación complementaria por incapacidad temporal.
- Artículo 37.º Seguros.

CAPÍTULO XII: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.

- Artículo 38.º Normas generales.
- Artículo 39.º Derechos de Información, consulta, participación y formación del personal, en materia de prevención de riesgos laborales.
- Artículo 40.º Derechos y Obligaciones del personal en materia de prevención de riesgos laborales.
- Artículo 41.º Servicios de prevención.
- Artículo 42.º Delegados/as de prevención.
- Artículo 43.º Comité de Seguridad y Salud.
- Artículo 44.º Equipos de trabajo, elementos y medidas de protección.
- Artículo 45.º Vigilancia de la salud.

CAPÍTULO XIII: DERECHOS SINDICALES.

- Artículo 46.º Derechos generales.
- Artículo 47.º Delegados y delegadas de personal y comités provinciales de la Agencia.
- Artículo 48.º Adecuación de la representatividad por aumento o disminución de la plantilla.
- Artículo 49.º Horas sindicales.
- Artículo 50.º Comité intercentros.
- Artículo 51.º Secciones Sindicales.
- Artículo 52.º Medios para la acción sindical.
- Artículo 53.º Asambleas de trabajadores/as.
- Artículo 54.º Acceso a centros de trabajo y lugares de trabajo.

Artículo 55.º Reuniones en centros o lugares de trabajo.

Artículo 56.º Dietas de los órganos de representación.

CAPÍTULO XIV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 57.º Disposiciones generales.

Artículo 58.º Faltas muy graves.

Artículo 59.º Faltas graves.

Artículo 60.º Faltas leves.

Artículo 61.º Sanciones.

Artículo 62.º Prescripción.

Artículo 63.º Procedimiento sancionador.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

DISPOSICIÓN FINAL.

ANEXO I.

ANEXO II.

ANEXO III

ANEXO IV

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ámbito personal.

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones jurídico-laborales entre la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, en adelante la agencia, y la de los empleados y empleadas públicas que constituyen su personal laboral propio.

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

- a) El personal que ejerce funciones de alta dirección y el resto de personal directivo.
- b) El personal temporero eventual para labores agrícolas, ganaderas, forestales, pesqueras, del sector de la construcción, que verá regulada su relación laboral por los Convenios Colectivos de aplicación en cada caso; y que estará acogido al régimen de la Seguridad Social que le corresponda.

Artículo 2.º Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a:

- a) Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o de jornada.
- c) Desarrollar, y en su caso mejorar, lo dispuesto en la normativa, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, favoreciendo los permisos por nacimiento y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

d) Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la legislación en materia de protección integral contra la Violencia de Género.

e) Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la legislación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 3.º Ámbito territorial.

El convenio se aplicará al conjunto de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal de aplicación, cualquiera que sea el centro o lugar de trabajo en que la prestación laboral se realice.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Su vigencia se extenderá hasta el día 30 de septiembre del año 2023.

Artículo 5.º Denuncia y Prórroga.

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

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado en su totalidad por periodos anuales completos y revisado en sus aspectos económicos y de jornada, en la Comisión de Vigilancia en los términos que establezca la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el personal empleado público andaluz.

2. Denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, en tanto no medie acuerdo para la firma de otro que venga a sustituirle, se entenderá prorrogado en su totalidad hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine sobre su retroactividad.

CAPÍTULO II

G A R A N T Í A S

Artículo 6.º Vinculación a la totalidad.

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

2. En el caso de que la Autoridad competente estimase que este Convenio o alguna de sus cláusulas conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceras personas el Convenio quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad; salvo que, de mutuo acuerdo, las partes que lo suscriben convengan la subsanación y/o su parcial aplicación, respecto del articulado que no hubiere sido anulado.

Artículo 7.º Absorción y compensación.

1. La entrada en vigor de este Convenio supone la sustitución de las condiciones laborales anteriores por las que se establecen en el mismo, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas son más beneficiosas para la plantilla.

2. Las mejoras pactadas en el presente Convenio podrán ser absorbidas por las que durante su vigencia puedan establecerse por disposición legal.

3. Se respetarán con carácter «ad personam» las condiciones individuales que, globalmente y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio.

CAPÍTULO III

COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Artículo 8.º Comisión de Interpretación y Vigilancia.

1. Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, en los términos que establezca el Estatuto de los Trabajadores, a constituir en el plazo de treinta días a contar desde la firma del presente Convenio.

2. Dicha Comisión estará constituida, paritariamente, por la representación de la Agencia y de las personas trabajadoras, con la siguiente composición:

a) Siete personas en representación de la Agencia, con facultades de delegación en favor de cualquiera de ellas.

b) Siete personas en representación del personal, que se designarán por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, de acuerdo con su representatividad a la firma del mismo.

Al término del mandato del actual Comité Intercentros, las siete personas representantes de la plantilla en la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio serán designadas libremente por y de entre las nuevas delegadas y delegados electos de las secciones sindicales firmantes del Convenio, manteniendo la proporcionalidad de sus resultados.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de las personas asesoras que estimen convenientes, que podrán intervenir en las deliberaciones con voz pero sin voto.

3. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación y desarrollo de los preceptos contenidos en el presente Convenio.

b) Vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.

c) Arbitraje de todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.

d) Cuantas otras le atribuya expresamente el Convenio o la normativa laboral vigente.

4. Las reuniones de la Comisión de Vigilancia podrán ser ordinarias o extraordinarias.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al cuatrimestre; y con carácter extraordinario, a requerimiento de cualquiera de las partes, en un plazo de setenta y dos horas desde que fuera convocada. En cualquier caso, la parte convocante deberá hacer constar en la convocatoria el orden de día, y acompañarla con la documentación y antecedentes de asuntos a tratar.

La celebración de las reuniones debidamente convocadas se efectuará cualquiera que sea el número de asistentes de cada una de las partes, debiendo en todo caso estar ambas representadas.

5. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán preferentemente por consenso, y en su defecto por mayoría de ambas partes. Las discrepancias que pudieran surgir podrán resolverse mediante los procedimientos previstos en el organismo arbitral que proceda.

6. De sus reuniones se levantará el acta correspondiente, que deberán firmar todas las personas titulares asistentes al término de las mismas. La persona que ejerza las funciones de la secretaría de la comisión, será elegida por acuerdo entre las partes y levantará acta de cada sesión.

7. La Comisión de Vigilancia estará facultada para crear en su seno las comisiones que estime convenientes, para cuestiones específicas y en orden a su mejor funcionamiento.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9.º Organización del trabajo.

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

Artículo 10.º Clasificación profesional.

1. La clasificación profesional en la Agencia pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de las personas trabajadoras, y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo, o de cualquier otra índole.

2. En materia de clasificación profesional se estará básicamente a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

3. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará clasificado en grupos y niveles retributivos, por aplicación de los factores de valoración, las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras, conforme al contenido general de la prestación y a los requisitos exigidos para su contratación, tales como aptitud profesional, titulación, formación, experiencia y cualesquiera otros.

4. Por acuerdo entre la persona trabajadora, (asistida, en su caso, por la Representación Legal de la Plantilla de la Agencia) y la Agencia, se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como la adscripción de aquél al grupo, y nivel retributivo que corresponda.

5. Los expresados criterios de clasificación no supondrán que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo y nivel retributivo, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

6. El sistema de clasificación profesional se establece, en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad de la Agencia, por Grupos Profesionales, considerando a éstos como las asociaciones de profesionales que poseen un tipo de acreditación académica formal que les faculta para acceder a un determinado tipo de puestos:

Grupo Profesional I: Forman este grupo y se integran en él, los puestos de trabajo que requieran titulación universitaria de Doctorado, Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería, Título equivalente expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, reconocido u homologado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional u organismo competente, Títulos de Máster en 2.º Ciclo, Postgrado y título universitario de Grado.

Grupo Profesional II: Forman este grupo y se integran en él, los puestos de trabajo que requieran titulación de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Diplomatura, Formación Profesional de ciclo superior o equivalente oficialmente reconocida.

Grupo Profesional III: Forman este grupo y se integran en él, los puestos de trabajo que requieran de titulación de Formación Profesional de Grado medio, bachillerato, ESO y/o experiencia laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga reconocida por un organismo competente.

Grupo Profesional IV: Forman este grupo y se integrarán en él, los puestos de trabajo que requieran al personal estar en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Grado Básico y/o formación laboral equivalente, Certificado de Escolaridad terminada la Educación Primaria Obligatoria o formación laboral equivalente.

Artículo 11.º Niveles retributivos.

1. El sistema retributivo y sus niveles se definen en el Anexo I del presente Convenio Colectivo en relación a los grupos profesionales. Las remuneraciones del personal laboral propio de esta Agencia, se clasifican de forma creciente en 22 niveles retributivos.

2. A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo las personas trabajadoras se incorporarán en el nivel retributivo que les corresponda de acuerdo a la categoría profesional y grupo profesional al que pertenecieran de acuerdo al V Convenio Colectivo, según Anexo II, sin perjuicio de la carrera profesional que puedan desarrollar en atención a la formación que tengan reconocida u homologada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional u organismo competente. La determinación de su nivel retributivo dentro del grupo profesional vendrá establecida por las retribuciones fijas (salario base y complemento de puesto) que percibieran a la entrada en vigor del presente Convenio.

3. En base al organigrama de la Agencia y al Catálogo de Puestos de trabajo, que se tendrá que tener realizado durante la vigencia del presente Convenio y en cualquier caso antes de finalizar 2023, se enlazarán los niveles retributivos con el citado organigrama y Catálogo de Puestos de Trabajo, o las equivalentes herramientas de gestión y organización del personal (por ejemplo inventario detallado de puestos de trabajo) que pueda adaptar la Agencia. Estas cuestiones serán negociadas con la Representación Legal de la Plantilla.

4. Se estará a la siguiente definición de niveles retributivos.

Grupo Profesional IV:

Los niveles retributivos 1 a 3, están encuadrados en el grupo profesional IV y son los correspondientes a puestos de oficio y de auxilio.

Grupo Profesional III:

Los niveles retributivos 3, 4, 5 y 6, corresponden a especialidades profesionales con alto grado de supervisión en el caso del nivel 3 y mayor autonomía en el 6.

El nivel retributivo 8 corresponde a puestos de trabajo con especialización profesional que no requieren alto grado de supervisión.

Los niveles retributivos 10 y 11 son los correspondientes a puestos de coordinación y gestión administrativa que realizan tareas de alta especialización profesional en sus respectivos ámbitos funcionales, que requiere experiencia profesional de al menos 5 años, dentro de su área de trabajo, diferenciándose el 10 del 11 en la mayor responsabilidad por dificultad técnica de este último.

Grupos Profesionales II y I.

Los niveles retributivos 7 y 9, así como los niveles del 12 a 18 corresponden a puestos de trabajo de responsabilidad profesional técnica.

Del nivel 12 al 16 son niveles en los que se encuadran puestos de trabajo que realizan tareas acordes con formación específica, con experiencia profesional de al menos 5 años, en su área de trabajo.

Los niveles retributivos 17 y 18 corresponden a puestos de trabajo donde se requiere una elevada responsabilidad técnica, con una dilatada experiencia profesional de al menos 5 años en los ámbitos concretos de las tareas a desarrollar. En el nivel 18 además podrá tener responsabilidad sobre grupos de trabajo.

Los niveles retributivos 19 y 20 corresponden con puestos de trabajo de marcado carácter gestor, tareas de alta responsabilidad, encargados de dirección y coordinación equipos y personas.

Los niveles retributivos 21 y 22 corresponden a los puestos de convenio de mayor responsabilidad técnica y de gestión, dirección y coordinación de equipos y personas. A estos niveles retributivos únicamente podrán acceder personal del grupo profesional I.

Artículo 12.º Catálogo de puestos.

1. La Dirección Gerencia de la Agencia aprobará y publicará, previa negociación con la Representación Legal de la Plantilla y cumpliendo con los tramites administrativos que

procedan, el Catálogo de los puestos de trabajo que conforman sus Áreas y sus Servicios territoriales y comprenderá, al menos, la siguiente información:

- Denominación de los puestos
- Los grupos y niveles retributivos.
- Las Subdirecciones, Servicios y Departamentos/Áreas a los que está adscrito el puesto
- Los requisitos básicos para su desempeño.
- La forma de provisión de los puestos.

2. Cualquier modificación de los datos previamente citados será incorporada al Catálogo, previa negociación con la Representación Legal de la Plantilla, siendo actualizada y publicada de conformidad con la legalidad vigente.

CAPÍTULO V

MOVILIDAD FUNCIONAL Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 13.º Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional deberá conjugar el estricto respeto a la legislación vigente en la materia, con la búsqueda de una mejor preparación y formación del personal, mediante un sistema que evite la monótona y repetitiva realización de tareas y procure su enriquecimiento profesional. Y todo ello, de manera que el cambio o alternancia en los puestos de trabajo no suponga pérdida alguna de grupo y nivel retributivo o disminución de las retribuciones que tuviere reconocido el personal.

2. Además de lo anterior, la movilidad funcional en el seno de la Agencia no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. No obstante, en ningún caso podrá producirse un cambio de puesto de trabajo sin que hayan transcurrido al menos seis meses desde el anterior, a no ser que medie aceptación expresa de la persona.

3. La movilidad funcional para la realización de tareas o funciones no correspondientes al grupo profesional o nivel retributivo sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen. En el caso de encomienda de funciones inferiores, deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y por el tiempo imprescindible para su atención, que en el caso de superar 15 días se llevará a cabo rotando a todo el personal de igual nivel retributivo en el mismo centro de trabajo en que se encuentre adscrito el puesto, si su número, la titulación exigida y sus capacidades profesionales lo permitieran.

4. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal, y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causas de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o nivel retributivo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, la persona podrá reclamar la cobertura del puesto correspondiente a las funciones por ella realizadas conforme a lo previsto en materia de promoción y/o ascensos, sin perjuicio del derecho a percibir la diferencia salarial correspondiente. En el supuesto de que la movilidad supere los seis meses, se rotará a todo el personal de igual nivel retributivo en el mismo centro de trabajo en que se encuentre adscrito el puesto, si su número, la titulación exigida y sus capacidades profesionales lo permitieran.

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

7. El procedimiento para consolidar un nivel retributivo es la superación del proceso correspondiente convocado al efecto. Si bien, el desempeño de funciones de nivel retributivo superior podrá alegarse como mérito en dicho proceso.

8. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en los apartados anteriores requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

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

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

11. La Agencia deberá informar previamente a la Representación Legal de la Plantilla de todos los casos de movilidad funcional que puedan producirse.

Artículo 14.º Movilidad geográfica.

1. Se entenderá por movilidad geográfica el cambio de centro de trabajo que implique cambio de residencia.

2. Se podrá hacer uso de la movilidad geográfica cuando ésta obedezca a razones técnicas, organizativas o productivas que la justifiquen. No obstante, antes de acudir a la vía forzosa, la Agencia deberá agotar la vía voluntaria, siempre que con ésta última pueda atenderse la finalidad que la haga necesaria.

3. Cuando mediante la vía voluntaria no hubiere sido posible cubrir los puestos de trabajo vacantes de que se trate, podrá utilizarse la vía forzosa con, entre otras, las siguientes condiciones:

a) Si existieran varios puestos de trabajo a cubrir, el personal afectado por la movilidad forzosa se adscribirá al más cercano a su lugar de residencia.

b) Si en un mismo centro de trabajo hubieran varias personas trabajadoras que cumplieran las condiciones y requisitos exigidos por el puesto a cubrir, la movilidad forzosa se aplicará en orden inverso al de la antigüedad que tuvieran reconocida cada una de ellas. Si la antigüedad fuera la misma, la movilidad forzosa afectará a la que tuviere menos cargas familiares.

4. En cualquier caso, cuando la movilidad implique cambio del lugar de residencia, la Agencia indemnizará por la cuantía de los gastos directos ocasionados como consecuencia del traslado de la persona trabajadora y familiares a su cargo y del transporte de mobiliario, ropas y enseres.

5. En todo caso, la movilidad geográfica no supondrá quebranto económico para el personal, debiendo garantizarle la Agencia las mismas condiciones económicas que tuviere con anterioridad al traslado.

6. En el caso de matrimonios o uniones de hecho, en el que ambas personas de la pareja sean personas trabajadoras de la Agencia, si una de ellas fuere trasladado a otra localidad la otra tendrá derecho preferente a ser trasladada a la misma, siempre que haya o se produzca algún puesto vacante de su grupo y nivel retributivo.

7. La Agencia deberá informar previamente tanto a la persona afectada como a la Representación Legal de la Plantilla, de todos los casos de movilidad geográfica que puedan producirse, con una antelación mínima de treinta días. En cualquier caso, dicha representación tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

CAPÍTULO VI

PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 15.º Provisión de puestos de trabajo.

1. Los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo se realizarán conforme a la legislación vigente garantizándose en cualquiera de los casos los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. En dichos procesos de provisión participará la Representación Legal de la Plantilla.

En las futuras provisiones de puestos se estará a lo recogido en el Anexo IV, que determina el grupo profesional mínimo exigido para cada nivel retributivo del puesto ofertado.

2. Existirán dos tipos de provisión de puestos de trabajo:

a) Carrera vertical. Llamamos carrera vertical al acceso a puestos que conlleven un incremento del nivel retributivo.

b) Carrera horizontal. Llamamos carrera horizontal al acceso a puestos que no conlleven cambio del nivel retributivo.

3. La Dirección de la Agencia, comunicará previamente a la Representación Legal de la Plantilla, el puesto o puestos de trabajo, nivel retributivo y pluses que se prevén cubrir, las características y bases de la convocatoria, las condiciones que deben reunir las personas aspirantes, las pruebas de selección a realizar, en su caso, y la documentación a aportar, conforme a los criterios definidos en el Procedimiento de Selección de Personal, que será negociado con la Representación Legal de la Plantilla a través de una comisión paritaria creada al efecto.

4. Para la provisión de puestos hay que considerar los siguientes requisitos, que quedarán definidos en las convocatorias de cobertura de vacantes y provisión de puestos, conforme a lo dispuesto en el Procedimiento de Selección de Personal:

- Vacante en la organización y tipo de proceso de selección. Incluyendo número de puestos a cubrir y centros donde se ubiquen.

- Titulación acorde al grupo profesional de la vacante o cualificación profesional, en su caso. En todo caso se tendrá en consideración las correspondencias para los títulos universitarios según lo dispuesto en la normativa legalmente establecida.

- Formación y Perfil de competencias técnicas específicas y personales de Gestión, del puesto a cubrir.

- Bases reguladoras del proceso.

- Otras que se consideren según el perfil del puesto.

5. En igualdad de condiciones se aplicará el siguiente orden de prelación:

1.º Dentro de las políticas de Igualdad que se desarrollan en la Agencia, las circunstancias relativas a víctimas de violencia de género y situaciones de acoso, serán tenidas en cuenta con carácter preferente, siempre que se cumpla el perfil profesional necesario.

2.º Las personas trabajadoras de la Agencia que sean declaradas por el INSS en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual tendrán prioridad para ocupar puesto vacante dentro de su grupo, en puesto igual o de inferior nivel, siempre que el nuevo puesto sea compatible con su estado de salud y adecuado a su capacidad residual, siempre que se cumpla el perfil profesional necesario.

3.º Por conciliación y reagrupación familiar serán tenidas en cuenta con carácter preferente, siempre que se cumpla el perfil profesional necesario.

4.ª Sexo menos representado en ese puesto, área y/o departamento.

6. La provisión de puestos se llevará a cabo en el siguiente orden:

1.º Provisión Interna, se ofrecerá la plaza a las personas trabajadoras que conformen la plantilla en activo o en situación de excedencia con reserva de puesto.

00288305

2.º Reingreso de excedentes. Una vez agotada la vía anterior, se ofrecerá a las personas trabajadoras en excedencia sin reserva de puesto que hayan solicitado su reingreso.

3.º Oferta pública. Para todas las plazas que no se hayan cubierto por las dos vías anteriores, se procederá a la oferta pública. Será de aplicación el artículo 59 EBEP.

Lo anterior no será de aplicación para aquellas plazas objeto del proceso de estabilización de empleo temporal que la Entidad debe llevar a cabo.

7. Los procesos de provisión de puestos deberán ser objeto de publicación en medios oficiales y en el Portal de la Junta de Andalucía.

Artículo 16.º Contratación de personal.

1. La Agencia contratará al personal bajo la modalidad contractual que corresponda, en función de sus objetivos y presupuestos, y previo informe favorable de la Consejería con competencia en la materia.

2. La contratación se llevará a efecto conforme a las disposiciones específicas establecidas para estos supuestos en las Normas reguladoras del Procedimiento de Selección de Personal, garantizando la participación de los Representantes Legales de la Plantilla en su elaboración y seguimiento de su aplicación.

Las personas seleccionadas suscribirán sus contratos al amparo de la legislación aplicable y bajo la modalidad que resulte más adecuada. Estos contratos se formalizarán por escrito en los modelos oficiales, y en ellos se hará constar el período de prueba mínimo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Los contratos temporales se extinguirán, necesariamente, al término de la duración expresada en los mismos, o por el cumplimiento de la causa que los originó.

CAPÍTULO VII

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17.º Formación profesional.

1. Para mejorar los servicios prestados y facilitar la formación profesional del personal de la Agencia, esta se compromete, en la medida de sus disponibilidades presupuestarias y de acuerdo con la planificación plurianual fijada por la Dirección, a sufragar las actividades de formación directamente relacionadas con sus competencias.

Por formación se entienden todas aquellas actividades formativas, de organización interna o externa, con participación de personal de plantilla cuyo objetivo es facilitar un desarrollo profesional que suponga una mejora del desempeño del puesto de trabajo que ocupan o para facilitar la carrera profesional en la Agencia.

La formación, como mecanismo para el desarrollo profesional, no se concibe como una acción aislada, por tanto la Agencia establecerá un plan de formación diseñado con base a las necesidades que surjan de la ejecución del Contrato Plurianual de Gestión y del Plan de Acción Anual de la Agencia y de las necesidades formativas de su personal.

Cada edición del plan de formación se publicará a través de los medios necesarios para la mayor difusión entre el colectivo. La formación establecida en los planes mencionados se realizará preferentemente dentro del horario laboral. Todas las propuestas formativas no comprendidas en los planes de formación estarán sujetas a la normativa que al respecto sea aprobada por la Agencia.

2. La Agencia, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en sus puestos de trabajo.

3. El personal podrá participar en actividades de formación tales como cursos, jornadas, ponencias, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico o área funcional de adscripción, cuando de la

participación a los mismos se pueda derivar beneficio para el servicio que prestan a la Agencia. La participación será voluntaria para el personal de la Agencia, salvo que hubiere sido programada por la Dirección o resulte de especial interés. En cualquier caso, cuando la asistencia a las referidas actividades formativas sea obligatoria para el personal, éste tendrá derecho a percibir, además de sus retribuciones íntegras, los gastos de viaje, dietas y matriculación, así como la compensación horaria que corresponda en caso de exceder su jornada laboral.

4. Las Representación Legal de la Plantilla, en el seno de la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, o de la comisión creada al efecto por ésta, será informada en los términos que fije la legislación y participará en el seguimiento del cumplimiento de los planes de formación y perfeccionamiento del personal.

Lo previsto en el presente artículo se ajustará en todo caso a las necesidades derivadas de la organización del trabajo, establecidas por la Dirección de la Agencia.

El personal deberá poner a disposición de la Agencia, toda la documentación y materiales de trabajo que les hayan sido facilitados con motivo de la realización de los programas de formación financiados total o parcialmente por la propia Agencia, o realizados durante el horario de trabajo.

5. La Agencia propiciará la participación de su personal como docente en las acciones formativas. Al personal docente interno se le valorará esta tarea realizada al margen de sus funciones habituales en la baremación para optar a puestos de promoción interna que estén relacionados con la materia impartida.

CAPÍTULO VIII

J O R N A D A S

Artículo 18.º Jornadas y horarios de trabajo.

1. Para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, la jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales que a efectos de su realización podrán compensarse en periodos de cómputo anual.

2. La jornada ordinaria se desarrollará de la siguiente manera:

a) Del día 16 de septiembre al 15 de junio, el horario queda establecido en 7 horas, de 8:00 a 15:00 horas. La entrada podrá producirse, a elección de la persona trabajadora, entre las 8:00h y las 9:30h y la salida podrá producirse, entre las 14:00h y las 15:00 horas.

b) Del 16 de junio al 15 de septiembre la jornada de trabajo se reducirá en media hora a la finalización de la misma.

c) En los casos en que el personal no cumpla la jornada establecida en el calendario, por la flexibilidad permitida en el horario de entrada y salida, deberá recuperar a lo largo del año la diferencia que se haya producido. La Agencia garantizará los mecanismos para recuperar dicha diferencia en los Centros de Trabajo.

d) La recuperación de saldos de créditos y débitos horarios generado en cada año se regularán según acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

e) Los débitos horarios por flexibilidad podrán ser compensados por las horas correspondientes a permiso retribuido por asuntos propios o vacaciones siempre que estas horas se acumulen en días completos de 7 horas.

f) Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital según se recoge en la normativa aplicable.

3. El personal verá reducida la jornada laboral en los siguientes términos:

a) Durante cuatro días al año con motivo de la feria local, se reducirá en una hora a la finalización de la misma.

b) Durante el periodo navideño (desde el día 24 de diciembre al 6 de enero), y durante la Semana Santa, la jornada de trabajo se reducirá en una hora a la finalización de la misma.

c) Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos por convenio. Cuando estos días coincidan en fin de semana, se disfrutarán el día laborable inmediatamente anterior o posterior o podrán ser disfrutados como día de asuntos propios adicional.

Estas reducciones serán también de aplicación al personal fijo discontinuo, siempre que esté en alta en las fechas indicadas. Si la organización en dichas jornadas lo impidiera, podrán disfrutarse en cómputo anual, pudiéndose acumular al periodo vacacional si las necesidades del servicio lo permiten.

4. Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas. Los dos días de descanso semanal ininterrumpidos corresponderán al sábado y al domingo.

5. Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo. En caso de que se supere este periodo, la persona trabajadora estará obligada a recuperarlo.

6. Esta distribución de la jornada ordinaria no será de aplicación en aquellos sectores, áreas de actividad o centros a los que se refiere el artículo de jornadas especiales de trabajo.

7. La Agencia impulsará la implantación de un sistema de control horario informático en el acceso de los centros de trabajo.

8. Para ajustar el calendario de trabajo a la jornada laboral la Comisión de Vigilancia estará facultada para alterar o modificar el horario de trabajo, así como para adaptar el de cada uno de los centros, servicios o dependencias a sus respectivas necesidades.

9. Las reuniones de trabajo, visitas a obras u otras actividades generadoras de salidas del centro de trabajo o desplazamientos se adaptarán al fin que las motiva y a la disponibilidad u horario de los centros o personas con los que se relaciona y a la mejor organización de éste; considerándose todo ello como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 19.º Supuestos especiales flexibilidad horaria.

1. Las personas trabajadoras podrán hacer uso de la flexibilidad horaria sobre el horario de obligada permanencia, como medida para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los siguientes supuestos:

a) Las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos e hijas de hasta doce años, inclusive, personas sujetas a tutela o acogimiento de hasta doce años, un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas mayores o con discapacidad que tengan reconocida la condición de dependientes tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de obligada permanencia.

A estos efectos, el concepto de enfermedad grave comprende:

- Todos los procesos patológicos en los que tenga lugar una hospitalización. A estos efectos, se entenderán por hospitalización la estancia hospitalaria para asistencia médica y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama definida como de hospitalización.

- El parto sin ingreso hospitalario. A los solos efectos del disfrute de este permiso y exclusivamente para los ascendientes en segundo grado de afinidad o consanguinidad del recién nacido, el parto sin ingreso hospitalario tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización.

- Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.

- Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la persona enferma requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

b) El personal al que se refiere el apartado anterior que tenga a su cargo personas con capacidades diferentes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos

ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con capacidades diferentes reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

c) Asimismo, quienes tengan hijos e hijas capacidades diferentes y/o personas sujetas a tutela o acogimiento con capacidades diferentes, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

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

e) Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de obligada permanencia en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

2. En los supuestos anteriores, las solicitudes para su ejercicio deberán presentarse con antelación suficiente para garantizar la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

Artículo 20.º Jornadas especiales de trabajo.

Dada la especial naturaleza de algunas de las actividades que desarrolla el personal de esta Agencia, y siempre y cuando no se pueda asegurar un adecuado servicio a la ciudadanía en base a la aplicación de la jornada ordinaria de trabajo, se establecerán diferentes jornadas especiales de trabajo.

A lo largo de la vigencia del presente Convenio colectivo se podrán establecer otras posibles jornadas de trabajo, así como modificar las ya existentes, pero siempre bajo el acuerdo entre la Representación de la Agencia y la Representación Legal de la Plantilla, con las autorizaciones que procedan en su caso.

Respetando en todo caso la jornada semanal fijada con carácter general para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y teniendo como referencia los calendarios laborales ordinarios de los diferentes centros de trabajo a los efectos de determinar los días hábiles y los festivos del año, se establecen las siguientes jornadas especiales:

1. Jornadas Especiales durante todo el año: Son de aplicación a aquellos puestos de trabajo que se encuadran en aquellas actividades que durante todo el año, para prestar un adecuado servicio necesitan desarrollarse fuera del horario ordinario fijado en la Agencia. Pueden desarrollar su actividad de lunes a domingo o de lunes a viernes.

1.1. Jornada Especial de lunes a domingo: La jornada semanal de trabajo efectivo se distribuirá de lunes a domingo, conforme a las necesidades del servicio, respetando en cualquier caso un descanso mínimo entre la jornada de un día y la del siguiente de doce horas, y un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos.

Se deberá procurar que la persona trabajadora conozca al finalizar la jornada semanal, las oportunas previsiones de jornada y horario laboral para la semana siguiente, incluyendo los correspondientes de descanso, salvo que concurran circunstancias imprevisibles, excepcionales o justificadas con objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

La jornada diaria de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas. Excepcionalmente y por razones justificadas podrá llegar a ser de doce horas, debiendo ser informada a posteriori la RLP del personal afectado por esta extensión excepcional de la jornada y de los días en los que esta circunstancia ha ocurrido. La jornada semanal

no podrá superar las 45 horas efectivas de trabajo y la mensual de 132 horas de trabajo de promedio semestral.

A efecto de cómputo para posteriores compensaciones, las horas trabajadas que excedan sobre la jornada ordinaria de referencia y no superen las 10 horas, se computarán una a una. Las que excedan de 10 horas computarán a dos de descanso por una hora trabajada. Finalmente todas las horas trabajadas en los días festivos recogidos en el calendario laboral (excluidos sábados y domingos), así como las trabajadas en los días de descanso semanal ininterrumpidos computarán a dos de descanso por cada hora trabajada, teniendo estas la consideración de horas extraordinarias. Las horas realizadas en festivos conllevarán la percepción del plus de festivo.

A fin de ajustarnos a la jornada anual de trabajo se establecerá el necesario sistema de compensación que se aplicará bimestralmente. En caso de no poder realizar en plazo las compensaciones, estos excesos de horas se considerarán horas extraordinarias. Salvo acuerdo entre partes.

La sujeción al expresado régimen de jornada especial causará derecho a la percepción del complemento retributivo de jornada especial de lunes a domingo.

Los colectivos afectados por la jornada especial de lunes a domingo son:

- Trabajos en el mar y de apoyo al Servicio de Inspección Pesquera.
- Personal que presta servicios en ferias.

1.2. Jornada especial de lunes a viernes: La jornada semanal de trabajo efectivo se distribuirá de lunes a viernes, conforme a las necesidades del servicio, respetando en cualquier caso un descanso mínimo entre la jornada de un día y la del siguiente de doce horas, y un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos, el sábado y el domingo.

Se deberá procurar que la persona trabajadora conozca al finalizar la jornada semanal, las oportunas previsiones de jornada y horario laboral para la semana siguiente, incluyendo los correspondientes de descanso, salvo que concurran circunstancias imprevisibles, excepcionales o justificadas con objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

La jornada diaria de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas. Excepcionalmente y por razones justificadas podrá llegar a ser de doce horas, debiendo ser informada la Representación Legal de la Plantilla posteriormente del personal afectado por esta extensión excepcional de la jornada y de los días en los que esta circunstancia ha ocurrido. La jornada semanal no podrá superar las 45 horas efectivas de trabajo y la mensual de 132 horas de trabajo de promedio semestral.

A efecto de cómputo para posteriores compensaciones, las horas trabajadas que excedan sobre la jornada ordinaria de referencia y no superen las 10 horas, se computarán una a una. Las que excedan de 10 horas computarán a dos de descanso por una hora trabajada.

A fin de ajustarnos a la jornada anual de trabajo se establecerá el necesario sistema de compensación que se aplicará bimestralmente. En caso de no poder realizar en plazo las compensaciones, estos excesos de horas se considerarán horas extraordinarias. Salvo acuerdo entre las partes.

La sujeción al expresado régimen de jornada especial causará derecho a la percepción del complemento retributivo de jornada especial de lunes a viernes.

Los colectivos afectados por la jornada especial de lunes a viernes son:

- Equipos de Lonjas.
- Equipos de ensayos de valor agronómico.

2. Jornadas Especiales de duración temporal: Se encuadran aquellas actividades que para prestar un adecuado servicio necesitan desarrollarse fuera del horario ordinario fijado en la Agencia durante determinados periodos a lo largo del año.

Desarrollan su actividad de lunes a viernes, con la consiguiente percepción del plus de jornada especial de lunes a viernes.

La jornada semanal de trabajo efectivo se distribuirá de lunes a viernes, conforme a las necesidades del servicio, respetando en cualquier caso un descanso mínimo entre la jornada de un día y la del siguiente de doce horas, y un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos, el sábado y el domingo.

Se deberá procurar que la persona trabajadora conozca al finalizar la jornada semanal, las oportunas previsiones de jornada y horario laboral para la semana siguiente, incluyendo los correspondientes de descanso, salvo que concurran circunstancias imprevisibles, excepcionales o justificadas con objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

La jornada diaria de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas. Excepcionalmente y por razones justificadas podrá llegar a ser de doce horas, debiendo ser informada posteriormente la Representación Legal de la Plantilla del personal afectado por esta extensión excepcional de la jornada y de los días en los que esta circunstancia ha ocurrido. La jornada semanal no podrá superar las 45 horas efectivas de trabajo y la mensual de 132 horas de trabajo de promedio semestral.

A efecto de cómputo para posteriores compensaciones, las horas trabajadas que excedan sobre la jornada ordinaria de referencia y no superen las 10 horas, se computarán una a una. Las que excedan de 10 horas computarán a dos de descanso por una hora trabajada.

A fin de ajustarnos a la jornada anual de trabajo se establecerá el necesario sistema de compensación

Durante los meses en que su jornada no se ajuste a la fijada en el calendario laboral en menos del 50% percibirán el plus de lunes a viernes con carácter diario. En el supuesto de que por causas organizacionales tengan que prestar servicio, los sábados, domingos o festivos se aplicará lo establecido para la jornada ordinaria. En los meses en que su jornada diaria se encuadre en más del 50% fuera de la jornada ordinaria percibirán el plus que pertenezca en su importe mensual, así como el plus de festivo cuando corresponda.

El devengo del plus que corresponda durante las vacaciones será proporcional a los días realizados en jornada especial durante el año de devengo de vacaciones.

Los colectivos afectados por jornada especial de duración temporal son:

- Dentro del área ganadera:
 - Personal que desarrolla su actividad en mataderos.
 - Personal adscrito a las monterías.
 - Personal adscrito a Emergencias Sanitarias de la Ganadería Andaluza.
 - Personal del área de Infraestructura.
 - Personal de fincas y explotaciones agrarias.
 - Personal que presta servicios como muestreador de Control Sanitario.
 - Personal adscrito al expediente «Refuerzo de las actuaciones de ordenación, protección y recuperación de los recursos pesqueros y marisqueros andaluces.»
 - Personal adscrito a prospección, seguimiento y control de tratamiento de langosta.
 - Personal adscrito a ejecución de planes, programas o proyectos públicos relacionados con la seguridad alimentaria, u otros que exijan actuaciones urgentes o especiales sobrevenidas.

Artículo 21.º Teletrabajo.

Se estará a lo dispuesto en la regulación que se establezca para la Administración General de la Junta de Andalucía en la modalidad de prestación de servicios a distancia/ Teletrabajo.

Artículo 22.º Reducción y prolongación de jornada.

1. Conforme a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán con contrato a tiempo parcial, a quienes presten sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a las correspondientes

a la jornada ordinaria. Este personal tendrá los mismos derechos que el personal contratado a tiempo completo, salvo las retribuciones que serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado, y cualesquiera otras peculiaridades establecidas legalmente.

2. Todo el personal tendrá derecho a la reducción de su jornada laboral hasta un máximo de la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que concorra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Enfermedad grave de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Enfermedad grave de un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que la persona trabajadora acredite su convivencia con la persona enferma.
- c) Enfermedad grave del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal.
- d) La persona trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- e) Cuando una persona trabajadora tuviera que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe una actividad retribuida, por razones de edad, accidente, enfermedad o violencia de género.
- f) Cualesquiera otras similares, así consideradas por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

3. Todo el personal tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral hasta un máximo de la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, cuando tengan confiado, por razones de guarda legal, el cuidado directo de una persona menor de doce años o una persona con capacidades diferentes, que no desempeñe una actividad retribuida.

4. La reducción de jornada contemplada en los anteriores apartados 2 y 3 constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Agencia.

La concreción horaria de éstas reducciones de jornada corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, conforme a lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La Agencia procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada diaria de trabajo. En todo caso, cuando la prolongación fuere inevitable por concurrir razones suficientemente justificadas, de carácter puntual y extraordinario, los tiempos adicionales serán compensados en tiempo equivalente de descanso, preferentemente a lo largo del mes siguiente a su realización procurando el acuerdo entre las partes. De estas circunstancias se dará información a la Representación Legal de la Plantilla.

En general, la suma de las horas ordinarias de trabajo y las realizadas en prolongación de jornada no podrá superar el número de nueve al día, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente un mínimo de doce horas de descanso.

Todo ello salvo lo dispuesto en el R.D. 1.561/95, sobre jornadas especiales de trabajo, que será aplicable al trabajo en el campo y en el mar.

Estas prolongaciones de jornadas se entienden enmarcadas dentro de lo que se considera distribución irregular de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que se han de preavisar según lo previsto en el mismo salvo que concurren circunstancias imprevisibles, excepcionales o justificadas, y por año natural no se podrán superar las 70 horas laborables en prolongación de jornada por persona trabajadora, o parte proporcional en caso de no estar el año completo en alta.

Artículo 23.º Supuestos especiales de reducción de jornada.

1. Reducción de jornada por interés particular.

La persona trabajadora podrá solicitar la reducción de su jornada diaria hasta un diez por ciento, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones. La resolución de dicha solicitud de reducción, que estará supeditada a las necesidades del servicio, corresponderá al órgano que desempeñe las competencias en materia de personal.

2. Reducción de jornada por recuperación de enfermedad común o accidente.

2.1. Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de forma progresiva.

A estos efectos, se consideran de especial gravedad los tratamientos continuados para cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona afectada durante un período continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un hospital o tratamiento prescrito en el mismo, con independencia de que dicho tratamiento se preste directamente en el hospital o bien en un centro de salud no hospitalario.

2.2. Esta reducción de jornada podrá solicitarse sólo durante el primer mes tras la reincorporación al puesto de trabajo una vez recibida el alta médica, percibiendo la totalidad de las retribuciones.

2.3. El porcentaje de reducción de jornada que puede solicitarse será:

De un mínimo del cincuenta por ciento, las dos primeras semanas.

De un mínimo del veinte por ciento, la tercera semana.

De un mínimo del diez por ciento hasta el final de la duración de la misma.

2.4. Para facilitar el proceso de recuperación, la persona interesada podrá solicitar la acumulación en las dos primeras semanas del tiempo máximo de reducción que corresponda de acuerdo con los porcentajes antes indicados. Asimismo, con dicha finalidad, podrá solicitar una adaptación del horario en el que debe cumplir la jornada, o bien, la concentración de la misma en menos de cinco días semanales.

2.5. Estas formas de utilización de la reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente se concederán a petición de la persona interesada, previa justificación de la necesidad.

3. Reducción de jornada por razones de guarda legal.

Quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años con capacidades diferentes (discapacidad) o persona mayor que requiera especial atención), que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80% o un 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 24.º Horas extraordinarias.

1. En general, salvo en los supuestos de jornadas especiales previstos con carácter específico y de prolongación de jornada regulado en el punto cinco del artículo 22, tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre el número máximo de horas diarias ordinarias de trabajo efectivo.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, cuando éste no perturbe el normal desarrollo del proceso productivo, a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada. Excepcionalmente se

compensarán con retribución dineraria, tomando como valor de la hora extraordinaria el valor de la ordinaria multiplicado por 1,75.

3. En el caso de compensación de las horas extraordinarias con descansos, éstos podrán acumularse entre sí y a cualquier otro período de descanso, permiso o período de vacaciones, preferentemente en el plazo de los treinta días siguientes a la realización de aquéllas, salvo en los casos en que motivadamente la Agencia establezca que deban ser disfrutadas en época de menor carga de trabajo o cuando las necesidades de la unidad productiva correspondiente lo permita. En este caso, la Agencia dará cuenta a la Representación Legal de la Plantilla.

4. Las horas extraordinarias compensadas con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no se tendrán en cuenta a efectos del cómputo máximo anual establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

5. La realización de horas extraordinarias es, conforme a ley, de carácter voluntario, excepto cuando los trabajos o tareas a desarrollar sean por fuerza mayor.

6. La Dirección de la Agencia informará trimestralmente de las horas extraordinarias realizadas en la Comisión de Control y Vigilancia del Convenio o a solicitud de la Representación Legal de la Plantilla.

Artículo 25.º Calendario laboral.

1. El calendario laboral anual ordinario para los diferentes centros de trabajo para un determinado año, que comprenderá los días hábiles y festivos, así como el horario de trabajo ordinario, será elaborado por la Dirección de la Agencia, aportándose a la Representación Legal de la Plantilla 15 días después de la publicación de las fiestas en el BOJA. En el plazo de 15 días, desde la recepción de los calendarios la Representación Legal de la Plantilla elaborará un informe que hará llegar a la Dirección de la Agencia. Si el citado informe discrepa con lo elaborado por la Dirección de la Agencia, se procederá a reunir a ambas partes en el plazo de 15 días para alcanzar un acuerdo sobre los calendarios laborales.

2. Una vez acordados los calendarios se procederá a su publicación en el portal corporativo.

CAPÍTULO IX

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: VACACIONES, PERMISOS RETRIBUIDOS, LICENCIAS, SUSPENSIÓN, PERMISOS NO RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 26.º Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días laborables, no computándose como días hábiles los sábados, domingos y festivos, y se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio a septiembre, salvo en aquellos servicios o áreas de actividad que por razones técnicas, organizativas o de necesidades propias no sea posible.

2. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Agencia que se especifica más adelante, que para el personal con contrato fijo discontinuo se computará cada campaña como un año, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- a) Quince años de servicio: veintitrés días laborables.
- b) Veinte años de servicio: veinticuatro días laborables.
- c) Veinticinco años de servicio: veinticinco días laborables.
- d) Treinta o más años de servicio: veintiséis días laborables.

Dichos días se podrán disfrutar en el año en que se consolide la antigüedad anteriormente citada.

3. El disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse por días. Una vez autorizada la solicitud de vacaciones el personal podrá modificarla de forma motivada. Cuando las dos personas cónyuges o pareja de hecho trabajen en la Agencia, se les garantizará el derecho a que ambas disfruten de las mismas fechas en sus vacaciones, si así lo solicitasen.

4. Cuando excepcionalmente se produzca la interrupción o modificación de las vacaciones por necesidades del servicio una vez pasado el plazo de aprobación de las vacaciones, que deberán estar suficientemente justificadas, la persona trabajadora tendrá derecho a la indemnización correspondiente por los gastos ocasionados por desplazamientos, estancias y cualesquiera otros. Asimismo, en los supuestos de interrupción de vacaciones comportará su compensación con dos días adicionales de vacaciones. En estos supuestos se dará conocimiento a la Representación Legal de la Plantilla.

5. En ningún caso las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el de extinción de la relación laboral en el transcurso del año; en cuyo caso, en la liquidación o finiquito correspondiente, le será compensada económicamente al personal la parte proporcional de vacaciones que no hubiera disfrutado, o se le detraerá la cantidad que proceda cuando hubiere disfrutado más días de vacaciones de los que le correspondiera hasta la fecha de la baja.

6. El personal de nuevo ingreso o aquel que cause baja en la Agencia dentro de un año natural tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

7. Los cuadrantes de vacaciones estivales se deberán cerrar con una anticipación mínima de treinta días de antelación al inicio del periodo estival. Se considera periodo estival desde el 16 de junio al 15 de septiembre. Los cuadrantes de vacaciones de navidad, deberán estar cerrados a 30 de noviembre.

Principios que rigen para la aprobación de la solicitud de vacaciones:

- a) Asegurar la cobertura de las necesidades del servicio.
- b) Acuerdo de las personas trabajadoras adscritas a una misma Dirección, Subdirección, Servicio o Departamento/Área.
- c) El personal con hijos e hijas menores de edad y con sentencia judicial de separación o divorcio que tengan establecido un régimen vacacional, tendrán prioridad en la elección de sus vacaciones para que sean coincidentes con el período asignado por dicha sentencia.

Si no mediase acuerdo, en primer lugar, tendrán preferencia quienes acreditaran tener hijos con edad de hasta 3 años incluidos, por un periodo de quince días máximo.

En segundo lugar, se establecerá un régimen de turnos rotatorio de elección de vacaciones, que se iniciará por la persona que tenga mayor antigüedad en la Agencia.

8. Una vez elaborado el calendario de vacaciones estival, si mediara acuerdo para cambiarse entre dos personas trabajadoras sus respectivos períodos de disfrute de las vacaciones, será aceptado por la Agencia siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

9. En caso de modificación voluntaria de los periodos solicitados, dicha modificación deberá realizarse, preferentemente, con quince días naturales de antelación al nuevo período solicitado y se entenderá concedido el permiso cuando dicha solicitud este expresamente autorizada por la persona responsable de la que dependa.

Artículo 27.º Permisos retribuidos.

El personal, previo aviso por escrito con al menos dos días de antelación salvo en los casos previstos en los siguientes apartados b), d) g), h), j) y adecuada justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a percibir la totalidad de sus retribuciones, por los motivos y tiempos siguientes:

- a) Quince días naturales consecutivos que se podrán disfrutar a lo largo de un año a partir del hecho causante, por razón de matrimonio o unión de hecho, debidamente acreditados mediante certificación de los registros oficiales creados al efecto.

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización e intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho o familiar, corresponden los siguientes días:

Dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad para cónyuge o pareja de hecho:

- Cuando el suceso se produzca en la misma localidad: tres días laborables.
- Cuando el suceso se produzca en distinta localidad: cinco días laborables.

Dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad del familiar:

- Cuando el suceso se produzca en la misma localidad: dos días laborables.
- Cuando el suceso se produzca en distinta localidad: cuatro días laborables.

En hospitalización pueden ser en días no consecutivos, mientras dure el hecho causante.

A efectos del presente permiso se entiende por enfermedad grave las previstas en el Anexo de la Resolución de 10 de noviembre de 2016, de la Secretaría General para la Administración Pública, de actualización del régimen de complementos para la situación de incapacidad temporal y de retribuciones para las ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.

Asimismo, el concepto de enfermedad grave comprende:

1. Todos los procesos patológicos en los que tenga lugar una hospitalización. A estos efectos, se entenderá por hospitalización la estancia hospitalaria para asistencia médica y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama definida como de hospitalización.

2. El parto sin ingreso hospitalario. A los solos efectos del disfrute de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores, el parto sin ingreso hospitalario tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización.

3. Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.

4. Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

A efectos del cómputo de este permiso, se entiende por localidad el término municipal donde radica la residencia de quien lo solicita.

c) Un día laborable, por traslado de domicilio dentro de la misma localidad, dos días laborables, si es en distinta localidad; y tres días laborables, si el traslado es a otra provincia.

d) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos legalmente establecidos.

f) Durante los días de su celebración, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.

g) Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a descendiente un hijo, natural, adoptivo o acogido, menor de dieciséis años.

h) Tres días naturales por enfermedad infecto-contagiosa a partir del primer día laborable para el cuidado de descendiente, natural, adoptivo o acogido, menor de nueve años.

i) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Agencia y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Asimismo, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la

realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a persona dependiente hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa, tanto permanente como transitoria, respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable. En este sentido, se prevé el permiso para acompañar al cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que precise asistencia médica, por el tiempo indispensable.

k) Una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, recuperables en un período máximo de tres meses, destinadas al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas con capacidades diferentes, descendientes y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debidamente justificadas. La justificación de su utilización ha de ser previa, pudiendo ser comprobada por la Agencia la aplicación de su disposición a las causas de justificación alegadas. En todo caso, el ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos.

l) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: será titular de este permiso la trabajadora que sea víctima de violencia de género.

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

Asimismo, las titulares de este permiso, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

En el supuesto de reducir su jornada de trabajo, de acuerdo con el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

m) Por lactancia de un hijo o hija menor de 16 meses. Las personas trabajadoras podrá disfrutar de este permiso en una de las dos modalidades que a continuación se relacionan:

1) Una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido, que podrá sustituirse por una reducción de jornada con la misma finalidad. Esta reducción de la jornada normal se podrá realizar durante media hora al inicio y otra media hora al final de la jornada, o bien, durante una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

La concreción corresponderá a la persona titular del permiso que, asimismo, deberá comunicar con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada habitual. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto, a excepción de lo previsto en el siguiente apartado.

2) Permiso por jornadas completas con una duración máxima de cuatro semanas. Esta opción deberá ejercerse antes de la conclusión de la suspensión del contrato por nacimiento y, una vez efectuada, deberá mantenerse hasta su finalización. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, o por la persona progenitora diferente de la madre biológica, una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el derecho a este permiso puede ejercerse durante el año siguiente a la efectividad de la resolución judicial o administrativa de adopción, guarda o acogimiento, siempre y cuando en el momento de esa efectividad la persona menor no tenga cumplidos los dieciséis meses.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por las dos personas progenitoras, guardadoras o acogedoras; sólo una de ellas podrá solicitar el ejercicio del mismo, por lo que el la persona solicitante deberá justificar que la otra persona titular del derecho no lo disfruta.

Este permiso sólo podrá acumularse a la reducción de jornada por razones de guarda legal.

n) El tiempo destinado a la realización de cursos de formación: dichos cursos han de estar programados por los distintos órganos de la Administración General de la Junta de Andalucía y los organizados por los promotores previstos en el Acuerdo de formación para el Empleo. El tiempo de asistencia a los mismos se considera tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro de ese horario y así lo permitan las necesidades del servicio.

La Administración podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

ñ) Para facilitar la formación profesional se concederán autorizaciones en los siguientes supuestos:

1. Con el límite de 40 horas/año para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional diferentes de los anteriores que estén directamente relacionados con el puesto de trabajo o la carrera profesional administrativa, previo informe favorable de la persona superior jerárquica. Deberá motivarse la denegación del permiso.

2. Con el límite de 80 horas/año para asistir a cursos de habilitación para área funcional.

Artículo 28.º Suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, de menores de doce años.

1. Suspensión del contrato por nacimiento (madre biológica).

La madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión de dieciséis semanas con la siguiente distribución:

- Seis semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.

- Diez semanas que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

- De manera continuada al periodo obligatorio.

- De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las seis semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla doce meses de edad.

- El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la Agencia con una antelación mínima de quince días.

- El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la Agencia y la persona trabajadora.

Se mantiene la posibilidad de que la madre biológica pueda anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable de parto.

En los casos de fallecimiento del descendiente (hijo/a), el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorporen al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

Las trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana treinta y siete de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana treinta y cinco de embarazo, hasta la fecha de parto.

En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.

2. Suspensión del contrato otro progenitor por causa de nacimiento (distinto de la madre biológica):

Dispondrá de un periodo de suspensión total de dieciséis semanas, con la siguiente distribución:

- 6 semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.

- 10 semanas que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

- De manera continuada al periodo obligatorio.

- De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las seis semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla doce meses de edad.

- El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la Agencia con una antelación mínima de quince días.

- El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la Agencia y la persona trabajadora.

En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que realizara o no algún trabajo, la otra persona progenitora tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica, o en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

En los casos de fallecimiento del hijo o de la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorpore al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada una de las personas progenitoras, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.

3. En caso de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento:

Dispondrá de un periodo de suspensión total de dieciséis semanas, con la siguiente distribución:

- Seis semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la adopción o el acogimiento.

- Diez semanas que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

- De manera continuada al periodo obligatorio.

- De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las seis semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla doce meses de edad.

- El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos la persona interesada a la Agencia con una antelación mínima de quince días.

- El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la Agencia y la persona trabajadora.

En caso de fallecimiento de una de las personas progenitoras, con independencia de que realizara o no algún trabajo, la otra persona progenitora tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas en el apartado anterior.

En los casos de fallecimiento del hijo o de la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorpore al trabajo transcurridas las seis semanas de descanso obligatorio.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

4. Ampliaciones de la duración de la prestación en todos los casos:

- Una semana para cada persona progenitora, por cada descendiente hijo/a, a partir del segundo.
- Una semana para cada persona progenitora en caso de descendiente hijo/a con capacidades diferentes.

Adicionalmente a esta suspensión se tendrá derecho a cuatro semanas más con cargo a la Agencia en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, de menores de doce años.

Artículo 29.º Permisos por asuntos propios.

Seis días hábiles por año completo de servicio activo o los días que correspondan proporcionalmente si no se ha completado el año de servicio activo, siendo acumulables a las vacaciones anuales.

Además de los días de permiso por asuntos particulares antes indicados, el personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Dichos días se podrán disfrutar en los mismos términos que para el conjunto de personal empleado público de la Junta de Andalucía.

Los días de permiso por asuntos particulares se devengarán por año completo de servicio activo o parte proporcional en función del tiempo de servicios activo a lo largo del año, redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día.

El disfrute de los días de asuntos particulares estará supeditado en todo caso a la previa autorización y a las necesidades del servicio debidamente motivadas, pudiendo utilizarlos hasta el día 15 de enero del año siguiente al que corresponden.

Con el fin de poder recuperar el tiempo generado por el uso de la flexibilidad horaria se podrá utilizar los días de asuntos propios a razón de siete horas por día.

Artículo 30.º Permisos no retribuidos.

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar permisos sin retribución por un plazo no inferior a siete días naturales, ni superior a tres meses acumulados, hasta un máximo de doce meses en un periodo de dos años. Dichos permisos le serán concedidos, dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas.

2. Asimismo, se podrán conceder permisos sin retribución, en las mismas condiciones y con una duración máxima de seis meses, hasta un máximo de doce meses en un periodo de dos años, para:

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

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

Tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanía u otras adicciones, en régimen de internado en centros o habilitados o reconocidos por la Administración.

3. La persona empleada cuyo cónyuge o pareja de hecho, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera cuidados paliativos, podrá solicitar un permiso sin sueldo de hasta un año de duración, que podrá ser ampliado una vez por igual periodo en caso de prolongación del proceso patológico. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente.

4. La duración acumulada de los permisos previstos en los apartados 1) y 2) no podrá exceder de doce meses cada dos años; por ello, la acumulación de los distintos tipos de permisos sin retribución regulados en los citados apartados, no podrán sumar más de doce meses en un periodo de dos años, al igual que el disfrute de cada uno de ellos.

5. El personal que lo solicite, podrá acogerse a un permiso no retribuido de hasta dos meses naturales de duración, inmediatamente a continuación de la finalización de su situación de prestación por nacimiento o cuidado de menor. Su solicitud se deberá tramitar con una antelación de un mes.

6. La persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica, o para lograr la mejoría o curación de patologías leves de duración no superior a dos días, que no exijan a criterio médico la emisión del correspondiente parte oficial de baja por incapacidad temporal. En estos casos el tiempo de trabajo efectivo empleado deberá ser recuperado (con independencia de la aplicación de las medidas disciplinarias a que hubiera lugar), salvo que el interesado aporte el correspondiente justificante médico.

Artículo 31.º Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación, elección o nombramiento para cargo o puesto de responsabilidad en el ámbito de las Administraciones Públicas de cualquier clase. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o puesto que originó la excedencia.

2. Salvo que la naturaleza temporal de la modalidad contractual no lo permita, el personal con una antigüedad en la Agencia de al menos un año tiene derecho a que se le reconozca la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Este derecho no podrá ser ejercitado por la misma persona trabajadora en tanto no hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. El personal tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Igual derecho tendrá el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. El reconocimiento del derecho y sus condiciones se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Podrán solicitar su pase a la situación de excedencia las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia por formación, por una duración mínima de un año y como máximo el tiempo de la acción formativa. En todo caso la formación deberá estar relacionada con la actividad de la Agencia. Para su concesión deberá justificarse correspondientemente y tendrá derecho a la reserva del puesto siempre que se acredite su finalización.

6. El personal que se integre como personal laboral en el sector público andaluz, podrá solicitar excedencia con reserva de puesto de trabajo. Quienes se encuentren en la situación a que refiere este apartado tendrán derecho a reingresar en un puesto de

trabajo en la misma localidad con el mismo grupo y nivel retributivo que tuviera en el momento de causar baja. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el puesto que originó la excedencia.

7. Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia, sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los doce primeros meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñen, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y carrera profesional. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar este periodo por tres meses y hasta un máximo de dieciocho, a contar desde el inicio de la excedencia, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Quienes se encuentren en esta situación podrán participar en los cursos de formación convocados por la Agencia, sin que ello suponga derecho a indemnización por su asistencia o participación.

8. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados 1, 3, 4, 5, 6 y 7 de éste artículo le será computado a efectos de antigüedad. Así como durante el año de reserva del puesto de trabajo en los casos de excedencia voluntaria.

9. Durante el primer año, todas las personas tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo; excepto en los casos previstos en los apartados 1, 3, 4, 5, 6 y 7 que la tendrán durante el tiempo que dure la excedencia.

Transcurrido el plazo de reserva, la reincorporación quedará condicionada a la existencia de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel retributivo en el mismo centro de trabajo, salvo para el apartado 6.

10. Se deberá solicitar el reingreso en la Agencia con treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia. En su defecto, la relación laboral suspendida quedará extinguida a todos los efectos.

CAPÍTULO X

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 32.º Estructura salarial.

1. Nivel retributivo: Retribuye la prestación del servicio del trabajador o trabajadora durante su jornada ordinaria establecida en este Convenio Colectivo. En el Anexo I a este convenio colectivo aparecen las cantidades vinculadas a cada nivel, estas cantidades corresponderán a las retribuciones brutas mensuales.

El nivel retributivo se devenga por día trabajado en jornada completa, los sábados, domingos, festivos, vacaciones y licencias o permisos retribuidos. No se devenga, ni se abona, en las horas o fracciones de hora o interrupción de la jornada en los casos previstos en este Convenio y legislación vigente (permisos no retribuidos, etc.).

2. Antigüedad: el personal afectado por el presente Convenio percibirá un complemento mensual por antigüedad establecido por trienios, cuya cuantía figura en la tabla que se incorpora como Anexo III.

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la Agencia, y tendrán la consideración de retribución básica a los efectos de abono de las horas extraordinarias.

El trienio se abonará mensualmente y con las pagas extraordinarias de junio y diciembre. El derecho a su percepción se causará a partir del primer día del mes siguiente a su consolidación.

La cuantía máxima que se podrá percibir por este concepto será la equivalente a seis trienios.

El personal con contrato fijo-discontinuo causará derecho a la percepción de este complemento teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicio efectivamente prestado.

El personal con contrato de duración determinada causará derecho a la percepción de este complemento cuando tenga cotizados tres años en la Agencia, independientemente de la sucesión de contratos que pudiera existir.

La Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, estableció en el artículo 19 apartado 1 que El personal laboral de las entidades instrumentales y consorcios incluidos en las letras b) y c) del artículo 3, que tenga reconocido un complemento de antigüedad u otro de análoga naturaleza, percibirá dicho complemento por un importe y un número que no podrá superar el consignado para el grupo profesional de pertenencia del vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, y sin que en ningún caso pueda suponer un incremento del gasto. La Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021, prorrogados para el ejercicio 2022 por el Decreto 286/2021, de 28 de diciembre, en la disposición adicional quinta mantiene su aplicación.

3. Complemento personal consolidado: es la cantidad que perciben algunas personas trabajadoras de la Agencia en compensación de la pérdida total o parcial que les ocasionó la eliminación del sistema variable vigente hasta el año 1.998 y su sustitución por el sistema retributivo implantado mediante el III Convenio Colectivo. Este complemento no será absorbible y su cuantía será prorrateada mensualmente en las 14 pagas anuales.

4. Pagas extraordinarias: serán dos al año, de devengo semestral y por el importe cada una de ellas de los siguientes conceptos retributivos mensuales: nivel retributivo, complemento personal consolidado (en aquellos casos que corresponda), y la antigüedad. Se abonarán conjuntamente con las nóminas de los meses de junio y diciembre.

El personal que así lo desee podrá solicitar el prorrateo de las pagas extraordinarias en las nóminas mensuales. Se deberá comunicar por escrito en el mes de diciembre el prorrateo de la paga extraordinaria de junio y en el mes de mayo el prorrateo de la paga extraordinaria de diciembre. Las nuevas incorporaciones deberán solicitarlo en el momento del alta en la Agencia.

Cuando el tiempo de servicio efectivo prestado, hasta el día de abono de cada una de dichas pagas, no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a la respectiva fecha de abono, su importe se reducirá proporcionalmente.

5. Complemento personal transitorio: quienes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio vinieren percibiendo un complemento personal transitorio, por consecuencia de la aplicación de Convenios anteriores, lo continuarán manteniendo si todavía no hubiere sido absorbido. Dicho complemento lo percibirán mientras permanezcan en el nivel en el que se encuentran según su clasificación; siendo absorbido parcial, o totalmente, por el que en el futuro pudieran reconocérseles, si este último fuera superior.

Se incluyen en el ámbito de aplicación de este convenio dos efectivos que regulaban su relación laboral por el Convenio colectivo estatal de jardinería, se adscriben al grupo profesional IV nivel retributivo 3, con un complemento personal transitorio por importe de 10,87 euros (valor 2022) con objeto de alcanzar las retribuciones que venían percibiendo.

6. El personal contratado a tiempo parcial percibirá las retribuciones que les correspondan por nivel retributivo, antigüedad y pluses, en su caso, en proporción a su jornada efectiva de trabajo.

Artículo 33.º Pluses, dietas y desplazamientos.

1. Plus de Jornada Especial de lunes a domingo. Es el complemento que percibirán quienes presten sus servicios en aquellas actividades a que expresamente se refiere el artículo 19.1.1 de este Convenio, cuando su jornada semanal sea de lunes a domingo.

El reconocimiento y derecho al devengo de dicha disponibilidad a otras personas trabajadoras requerirá la previa conformidad de éstos a propuesta de la Agencia, dada la naturaleza de la actividad y condiciones del servicio a prestar y se informará a la RLP.

Será abonado con periodicidad mensual, durante el tiempo en que efectivamente se presten los servicios en el expresado régimen, y su importe será de 307,16.- euros mensuales (valor ejercicio 2022).

Su percepción procede durante el periodo de vacaciones.

2. Plus de Jornada Especial de lunes a viernes. Es el complemento que percibirá el personal que realice su trabajo efectivo en las condiciones establecidas en el artículo 19.1.2 y 19.2 de este Convenio.

El reconocimiento y derecho al devengo de dicha disponibilidad a otras personas trabajadoras requerirá la previa conformidad de éstos a propuesta de la Agencia, dada la naturaleza de la actividad y condiciones del servicio a prestar y se informará a la RLP.

Será abonado con periodicidad mensual, durante el tiempo en que efectivamente se presten los servicios en el expresado régimen, y su importe será de 279,25 euros mensuales (valor ejercicio 2022).

Su percepción procede durante el periodo de vacaciones.

3. Plus de residencia. Es el complemento establecido a favor del personal que por razón de las tareas y funciones propias del puesto de trabajo que desempeñen, estén obligados a residir habitualmente en la vivienda habilitada a tal fin por la Agencia en la finca o explotación agraria o pecuaria en la que presten sus servicios, permaneciendo en la finca y adaptando su jornada de trabajo efectivo a las tareas, faenas y necesidades de la explotación.

Se abonará con periodicidad mensual, durante el tiempo en que efectivamente se presten los servicios en el expresado régimen, y su importe será de 416,61 euros mensuales (valor ejercicio 2022).

Su percepción procede durante el periodo de vacaciones.

4. Plus de nocturnidad. Es el complemento que percibirán quienes realicen el trabajo efectivo en horario comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas. No procederá su devengo cuando la realización del trabajo efectivo durante dicho horario nocturno esté implícito en las tareas o funciones para las que haya sido contratado el/la trabajador/a. Su importe por hora será de 1,96 euros (valor 2022).

5. Plus de festivos. Es el complemento que percibirán quienes realicen el trabajo efectivo en sábados, domingo o días festivos. No procederá su devengo cuando la realización del trabajo efectivo durante los expresados días esté regulada específicamente en el presente Convenio con cualquier otro sistema de compensación. Su importe por hora trabajada será de 1,96 euros (valor 2022).

6. Plus de Secretaría de Dirección. Es el complemento asignado al personal del grupo III que desempeñen, mediante libre designación, las tareas y funciones propias de secretaría de dirección. Se percibirá con periodicidad mensual, durante el tiempo en que efectivamente se presten dichos servicios, y su importe será de 277,16 euros mensuales (valor 2022).

Su percepción procede durante el periodo de vacaciones.

7. Plus de jornada partida. Este concepto retribuye el trabajo efectivo de cada día realizado en jornada partida. Este plus lo devengará cualquier persona trabajadora que realice o pueda realizar su actividad laboral en jornada partida. La cuantía será de 3,67 euros (valor 2022) por día trabajado en dicho régimen. El devengo será diario.

8. Plus de inmersión. Es el complemento que percibirán quienes realicen inmersiones. La cuantía será de 34,08 euros (valor 2022) por día en el que realice inmersión. El devengo será diario.

9. Plus de pernoctación. Es el complemento que percibirán aquellas personas que por razones del servicio deban pasar la noche embarcadas. La cuantía será de 13,43 euros (valor 2022) por noche. El devengo es diario.

10. Dietas. Se aplicarán las indemnizaciones por razón del servicio del personal para el resarcimiento de los gastos que se ocasionen por razón del servicio, en las circunstancias, condiciones y límites regulados en el Decreto 54/1989, de 21 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía.

CAPÍTULO XI

ACCIÓN SOCIAL

Artículo 34.º Plan de pensiones.

La Agencia se subroga en las obligaciones como promotora del plan de pensiones del anterior convenio de sus empleados y empleadas.

Se actualizará la cuantía de la aportación de la Agencia, establecida en el anterior convenio, cuando la Ley de Presupuestos establezca la recuperación de las medidas de acción social suspendida por el artículo 28 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía.

Los distintos partícipes podrán efectuar también aportaciones mensuales propias que deberán ser como mínimo igual a las realizadas por la Agencia.

En los sucesivos ejercicios la cuantía aportada por la Agencia se verá incrementada en el porcentaje que se permita en las sucesivas leyes de presupuestos, salvo que la correspondiente Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía excluya esta posibilidad para el personal de la Agencia, estándose en todo caso a lo que en la misma se establezca.

Al objeto de supervisar el funcionamiento y ejecución del plan, se mantendrá la comisión de control del plan de pensiones. Dicha comisión estará compuesta por cuatro representantes de la Agencia y cinco de las personas trabajadoras. La representación de las personas trabajadoras será designada por el Comité Intercentros de entre las personas partícipes. Los acuerdos de la referida comisión serán aplicados de forma inmediata y con efectos desde el momento en que sean adoptados.

Artículo 35.º Anticipos y préstamos reintegrables.

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.

Se podrán obtener los siguientes anticipos extraordinarios y préstamos:

1. Quienes tengan la condición de personal fijo tendrán derecho a percibir, en concepto de anticipo extraordinario, hasta el importe de tres mensualidades de salario bruto. Igual derecho tendrán las personas contratadas temporalmente; si bien, el reintegro en estos casos deberá efectuarse dentro del tiempo de vigencia del contrato. En cualquier caso, el reintegro deberá realizarse en el plazo máximo de doce meses (14 pagas) si se solicita una mensualidad, o de veinticuatro meses (28 pagas) si se solicita más de una.

2. El personal podrá solicitar un préstamo extraordinario de mayor cuantía y al tipo de interés legal del dinero, en circunstancias de urgencia y necesidad, así estimadas por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio. Si éste les fuera concedido a personas contratadas temporalmente, el reintegro de su importe se ajustará a las mismas condiciones que los anticipos extraordinarios.

3. En todo caso, el importe total del préstamo o anticipo extraordinario deberá ser reintegrado mediante cuotas mensuales, que se deducirán de las nóminas correspondientes, fijadas en función del número de meses de vigencia de la relación laboral que le reste a la persona y en cualquier caso con el máximo establecido en el apartado primero.

Artículo 36.º Prestación complementaria por incapacidad temporal.

1. En los casos de incapacidad temporal, prestación por nacimiento o cuidado de menor, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá, desde el primer día en que se encontrara en dicha situación, un complemento con cargo a la Agencia, sobre la prestación de Seguridad Social, hasta completar el cien por cien de sus retribuciones.

2. Se perderá este complemento, sin perjuicio del deber de reintegrar las cantidades percibidas indebidamente y de cualesquiera otras sanciones a las que hubiere lugar, si se comprobase que la incapacidad temporal es fingida o maliciosamente provocada o prolongada.

Artículo 37.º Seguros.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se encuentran adheridas a la póliza de seguro colectivo de accidente de conformidad a lo establecido en la Disposición Adicional Octava de la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021, y las sucesivas leyes de presupuestos. Así mismo, se encuentran adheridas a la póliza suscrita por la Junta de Andalucía por responsabilidad civil y patrimonial.

CAPÍTULO XII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículo 38.º Normas generales.

1. El personal de la Agencia tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y Psíquica a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tienen, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de la Agencia y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de su representación legal y del Comité de Seguridad y Salud, en los términos previstos en la normativa de prevención de riesgos laborales en vigor.

2. El referido derecho de participación se ejercerá en atención a la diversidad de las actividades que desarrolla la Agencia y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, al amparo de lo dispuesto en la normativa de prevención de riesgos laborales en vigor.

3. La Agencia integrará la prevención en su sistema de gestión, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, mediante la implantación de su Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

4. En todo lo no previsto en el presente capítulo, sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral, se estará a lo dispuesto en la normativa de prevención de riesgos laborales en vigor.

Artículo 39.º Derechos de Información, consulta, participación y formación del personal, en materia de prevención de riesgos laborales.

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la legislación vigente, la Agencia adoptará las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban información necesaria en relación con:

1. Los riesgos para su seguridad y salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la Agencia en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, incluyendo aquellas que sean excepcionales.
2. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
3. Las medidas de emergencias adoptadas de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

2. La Agencia consultará a la Representación Legal de la Plantilla, garantizando su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

El personal tendrán derecho a efectuar propuestas a la Agencia, así como a los órganos de participación y representación previstos en la normativa vigente de prevención, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

3. En cumplimiento del deber de protección, la Agencia garantizará que su personal reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

4. La formación a la que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo; y, en su defecto, en otras horas, con el correspondiente descuento del tiempo invertido de dicha jornada de trabajo. La formación deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

Artículo 40.º Derechos y Obligaciones del personal en materia de prevención de riesgos laborales.

El personal, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Agencia, deberá:

- Usar adecuadamente, conforme a su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Agencia, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
- No dejar fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad, o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, al servicio de prevención, y a las personas integrantes de los planes de emergencias, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud del personal.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de la plantilla.
- Cooperar con la Agencia, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud.

En cumplimiento del deber de protección, la Agencia deberá garantizar la seguridad y la salud de la plantilla en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el Servicio de prevención Propio de la Agencia, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de la plantilla.

Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas.

Artículo 41.º Servicios de prevención.

1. Conforme a la legislación vigente, la Agencia tiene constituido Servicio de Prevención propio. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Agencia es establecido conforme a las normas y pautas de la legislación aplicable.

2. La Agencia, realizará consulta previa a la Representación Legal de la Plantilla, conforme a la normativa aplicable.

3. El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la Agencia el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

a) El diseño, implantación y aplicación de un Plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la Agencia.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de PRL.

c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de las personas trabajadoras, en los términos previstos en este Convenio.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Si la Agencia no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.

El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar.

Artículo 42.º Delegados/as de prevención.

1. Los Delegados y Delegadas de Prevención constituyen la Representación Legal de la Plantilla con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Conforme a lo establecido en la normativa aplicable a las personas Delegadas de Prevención serán designados por y entre la Representación Legal de la Plantilla, en el ámbito de cada uno de los Comités provinciales o, en su caso, de los y las Delegadas de Personal, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 personas trabajadoras: 2 personas Delegadas de Prevención.

De 101 a 500 personas trabajadoras: 3 personas Delegadas de Prevención.

De 501 a 1000 personas trabajadoras: 4 personas Delegadas de Prevención.

De 1.001 a 2.000 personas trabajadoras: 5 personas Delegadas de Prevención.

Para determinar el número de personas trabajadoras de los centros de trabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

3. Las competencias y facultades de las personas Delegadas de Prevención, en su respectivo ámbito territorial y funcional, son las establecidas en la legislación vigente en materia de prevención. Sus garantías son las mismas con las que cuentan por su condición de Representantes Legales de la Plantilla.

4. La Agencia deberá proporcionar a las personas Delegadas de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación la deberá facilitar la Agencia por sus propios medios, o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre las personas Delegadas de Prevención.

Artículo 43.º Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud de Centro de Trabajo es el órgano paritario y colegiado de participación, en el ámbito de los centros de trabajo de cada una de las provincias, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Agencia en materia de prevención de riesgos.

Cada Comité estará integrado en igual número por los Delegados y las Delegadas de Prevención, de una parte, y por la representación de la Agencia por la otra; se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno.

Sus competencias y facultades, limitadas a su propio ámbito provincial de actuación, son las que se establecen en la normativa aplicable.

2. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, en el ámbito de toda la Agencia, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Agencia en materia de prevención de riesgos.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará formado de forma paritaria, por una parte, por 13 personas representantes de la plantilla en el que estarán presentes todas las Secciones sindicales con representación, proporcional a los resultados sindicales globalmente considerados y designadas por y entre ellos, y de otra, por el mismo número de personas representantes de la Agencia, con facultades de delegación a favor de una o varias de ellas. Se reunirá semestralmente o de manera extraordinaria cuando lo solicite alguna de las partes representadas en el mismo, y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno a través del correspondiente reglamento, consensuado por todas las partes integrantes del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Sus competencias y facultades son las que se establecen en la normativa vigente, cuando las cuestiones a que el mismo se refiere afecten al conjunto de la Agencia, a más de un centro de trabajo o a personas trabajadoras de dos o más de dichos centros.

Las reuniones tanto de los Comités Provinciales de Seguridad y Salud, como el Comité intercentros de Seguridad y Salud se convocarán por escrito con, al menos, 72 horas de antelación, e indicando el orden del día. Y previo acuerdo entre la Representación de la Agencia y los Delegados y Delegadas de Seguridad y Salud, en los casos de reuniones extraordinarias por motivos de urgencia.

De igual modo, se facilitará a todas las personas integrantes de los Comités Provinciales de Seguridad y Salud o Comités Intercentros de Seguridad y Salud, la documentación necesaria que exista en función del orden del día a tratar. Ello se hará con la antelación mínima de 72 horas, para el buen desarrollo y eficiencia de las funciones de representación que las partes tienen otorgadas.

Artículo 44.º Equipos de trabajo, elementos y medidas de protección.

1. El personal tiene derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de salud laboral y seguridad y su correspondiente evaluación de riesgos. El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer, en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

Al objeto de garantizar la seguridad y salud del personal, la Agencia adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados conforme a la legislación vigente, para las funciones que han de realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto.

En relación con los equipos de protección individual, éstos deben actualizarse conforme a las nuevas tecnologías o métodos adaptados al puesto de trabajo. Corresponde a la Agencia la obligación de formación a la plantilla para la correcta utilización de los mismos.

Desde que el personal realice la solicitud de EPIs a la Agencia a través de los cauces definidos a tal efecto, hasta la entrega de dichos elementos deberá transcurrir un tiempo

prudencial que no podrá exceder de 30 días naturales. Pasado dicho plazo y si no se ha llevado a cabo la entrega, la Agencia deberá informar al personal solicitante el motivo de dicho retraso, así como informar de la posible nueva fecha de entrega.

El personal podrá negarse a realizar una actividad si no dispone de los medios y/o equipos de protección necesarios para el desempeño de dicha actividad con total seguridad para su integridad física/psíquica

En consonancia con el plan de prevención de riesgos laborales, la Agencia debe proveer del equipo de protección necesario para cada puesto de trabajo, vigilando que éste cumpla las homologaciones exigibles y que sea adecuado para la actividad y para cada persona usuaria. Asimismo, confeccionará una relación detallada, por puesto de trabajo, de los componentes de cada equipo individual de protección, sus calidades, el número de unidades de cada elemento del equipo suministrado a cada trabajador/a por unidad de tiempo, plazos de renovación y actualizaciones.

2. Además de cualesquiera otras que, en cumplimiento de sus obligaciones legales en la materia deba adoptar la Agencia, se atenderán específicamente las siguientes:

a) Protección a la maternidad y lactancia. Se estará a lo dispuesto en la normativa en vigor. En todo caso, se reconoce el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando, según dictamen médico, las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del niño/a; garantizándole a la interesada las mismas retribuciones y la reincorporación en su momento a su puesto habitual de trabajo. En estos casos será informada la Representación Legal de la Plantilla.

b) Personal con capacidades diferentes o diversidad funcional. En los casos en que se produzca disminución de la capacidad de tal forma que no pueda realizarse sin riesgo para la salud la tarea habitual, y sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora de las incapacidades laborales y de los distintos tipos de invalidez, la Agencia procurará facilitar a la persona afectada un puesto de trabajo ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas.

c) La Agencia conforme a la normativa en vigor deberá de declarar formalmente el compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno de todo el personal y activar el Protocolo de Acoso aprobado en el seno del Plan de Igualdad, en caso de detectar algún caso o recibir alguna denuncia.

Artículo 45.º Vigilancia de la salud.

Conforme a la legislación vigente, la Agencia ofrecerá y llevará a cabo reconocimientos médicos anuales a todo el personal, siendo este de carácter voluntario con el objeto de garantizar la buena salud y prever riesgos inherentes al puesto de trabajo. En el caso de que la persona renuncie voluntariamente a este derecho deberá comunicarlo por escrito.

No obstante, el comité de seguridad y salud podrá determinar aquellos supuestos en los que considere obligatoria la realización de reconocimiento médico. Ej. Riesgos Biológicos, químicos en Laboratorios y Veterinarios y resto de actividades con riesgos importantes, o que puedan ser causa de toxicidad.

La Vigilancia de la Salud será realizada en cumplimiento de la legislación vigente conforme a las evaluaciones de riesgos realizadas por puestos y centros de trabajo de la Agencia.

Las normas legales y reglamentos vigentes en materia de prevención reconocen la obligatoriedad por parte de la Agencia de intervenir frente a los factores de riesgos psicosociales, de la misma manera que ante los demás tipos de factores de riesgo. Por lo que para determinar la existencia de dichos riesgos psicosociales, la Agencia deberá realizar la correspondiente evaluación de riesgos psicosociales cuando así sea identificada en la evaluación de riesgos laborales llevados a cabo en cada centro de trabajo. El método a utilizar para la evaluación de dichos riesgos psicosociales se

consensuará entre la representación de la Agencia y la Representación Legal de la Plantilla.

La Representación Legal de la Plantilla o los delegados y delegadas de prevención, pueden solicitar la evaluación de riesgos psicosociales ante la reclamación de cualquier persona trabajadora o a propia instancia, antes la sospecha de la posible existencia de un riesgo de este tipo.

Ante situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación en el ámbito de la Agencia se estará a lo dispuesto en la Resolución 1/2022 de la Dirección de la Gerencia de Agapa, por la que se declara formalmente el compromiso de impulsar en la agencia una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno de todo el personal y se aprueba la adaptación del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y otra discriminación en el ámbito de la Agencia, y cualesquiera otra legislación aplicable a éstos supuestos.

CAPÍTULO XIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 46.º Derechos generales.

1. En materia de derechos sindicales, las partes se someten a lo establecido en la normativa laboral.

2. En cumplimiento de la legalidad vigente, la actividad o actuación sindical deberá llevarse a efecto de manera que no interfiera, ni interrumpa, el normal desarrollo de la actividad de la Agencia, ni el cumplimiento de la jornada de trabajo. Todo ello, salvo cuando se ejercitara el derecho de huelga, o cualquier otra medida de igual o similar naturaleza, y conforme a la legislación aplicable.

Artículo 47.º Delegados y delegadas de personal y comités provinciales de la Agencia.

1. El número de Delegados y Delegadas de Personal, o en su caso de miembros de los Comités, en adelante Comité Provincial, de cada uno de los centros de trabajo de la Agencia, será el que legalmente corresponda conforme a lo establecido en los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Conforme a lo que establece la disposición adicional quinta de la ley 9/1987 de 12 de junio, modificada por el art. 65 de Ley 53/2002, de 30 de diciembre, en lo relativo a procesos electorales, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes de la Agencia, que radiquen en una misma provincia, siempre que el personal afectado se encuentre incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

A todos los efectos, dada la especial y particular configuración territorial y funcional de la Agencia, con independencia del lugar en que efectivamente presten sus servicios los trabajadores y trabajadoras en cada provincia, se considerará centro de trabajo:

a) La sede de los Servicios Centrales de la Agencia, para todo el personal que preste sus servicios en la provincia de Sevilla.

b) La Oficina Provincial de cada una de las restantes provincias, siempre y cuando ésta exista, para el personal que preste sus servicios en el territorio de la provincia que corresponda. En caso de que la provincia carezca de Oficina Provincial, se considerará la Delegación Territorial de la Consejería competente.

3. A los mismos efectos, al número total de personal fijo de cada centro de trabajo, considerado éste conforme a lo establecido en el apartado anterior, se adicionará al del que pudiera prestar servicios en trabajos fijos discontinuos y para el resto de personal con contrato distinto a los antes citados se estará a lo dispuesto en la normativa electoral.

4. Las reuniones del Comité provincial podrán ser ordinarias y extraordinarias en los términos fijados en sus respectivos reglamentos de funcionamiento. En todo caso, el

tiempo invertido por cada uno de sus miembros en dichas reuniones será con cargo al crédito de horas mensuales retribuidas que tienen reconocido; salvo cuando las reuniones se celebren a petición de la Agencia, en cuyo caso no serán computables con cargo a dicho crédito.

5. El Comité provincial, o en su caso los correspondientes delegados y delegadas de personal, tendrán las siguientes funciones y competencias, cuando las cuestiones a que se refieren afecten sólo y exclusivamente a los centros de trabajo de su provincia, o también sólo y exclusivamente a personal adscrito a los mismos:

1.º Recibir información, al menos, que les será facilitada semestralmente en caso de producirse, sobre la evolución probable del empleo incluidas las ofertas del mismo, con indicación del número de puestos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por el personal contratado a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación y subcontratas.

2.º Recibir la copia básica de los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, a excepción de los de alta dirección (debiendo firmar la copia correspondiente, a efectos de acreditar dicha entrega), y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar. La copia básica de los contratos debe contener todos los datos de los mismos, a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio y el estado civil.

Quienes representen al personal podrán solicitar copia del cuadro horario del centro, y accederán a los modelos de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos de los centros, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten al personal, debiendo la Agencia responder en el plazo máximo de un mes.

3.º Emitir informe, en el plazo de quince días y con carácter previo a la ejecución por parte de la Agencia de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones del Catálogo de Puestos de Trabajo y ceses totales o parciales, definitivos o temporales.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

4.º Ser informados de todas las sanciones impuestas, e intervenir en la tramitación de los correspondientes expedientes contradictorios, en la condición y con las atribuciones y facultades establecidas y reservadas a los Representantes Legales de la Plantilla en el artículo 62.1 del presente Convenio.

5.º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

6.º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Agencia en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la Agencia, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

7.º Informar a sus representados y representadas en todos los temas y cuestiones señalados, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales. Deberán guardar sigilo profesional en lo referente a los apartados 1.º, 2.º y 3.º, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

8.º Recibir la información previa a la que se refieren los artículos 13.11 y 14.7, del Convenio Colectivo, y emitir un informe en todos los casos que puedan producirse de movilidad funcional y/o geográfica en el plazo de 15 días.

9.º Participar en los procedimientos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo, en la condición y con las atribuciones y facultades reservadas a la Representación Legal de la Plantilla en los términos que se establezcan en este convenio.

10.º Emitir el informe previo a la fijación del calendario laboral anual, a que se refiere el artículo 25.1 del Convenio Colectivo.

Artículo 48.º Adecuación de la representatividad por aumento o disminución de la plantilla.

1. En el caso de que en una provincia se produzca un aumento de la plantilla por cualquier causa y cuando ello implique la adecuación del número de representantes de las personas trabajadoras con arreglo a las escalas previstas en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá promover elección parcial para cubrir los puestos vacantes derivados de la nueva situación. Salvo en el caso previsto seguidamente, el mandato de la representación elegida finalizará al mismo tiempo que el de los otros ya existentes en la provincia.

2. En caso de reducción de plantilla, hasta la realización de un nuevo proceso electoral, se mantendrá la representación elegida en el último proceso electoral.

Artículo 49.º Horas sindicales.

1. Cada uno de los Delegados y Delegadas de Personal, o en su caso cada uno de los miembros de los Comités provinciales, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, conforme a la siguiente escala:

- Provincias de hasta 250 personas trabajadoras: veinte horas.
- Provincias de 251 hasta 500 personas trabajadoras: treinta horas.
- Provincias de 501 hasta 750 personas trabajadoras: treinta y cinco horas.
- Provincias de 751 personas trabajadoras en adelante: cuarenta y cinco horas.

Cuando en un mismo centro de trabajo presten sus servicios personal con contratos fijos y con contratos de duración determinada, se aplicarán las reglas establecidas en el artículo 46.3 del presente Convenio, para determinar el número de personas trabajadoras que han de computarse a los efectos de fijar el crédito de horas sindicales de que dispondrán cada uno de las personas Delegadas de Personal o miembros del Comité provincial.

2. Los créditos por horas sindicales de los Delegados y Delegadas de Personal que cada representación sindical haya conseguido en las últimas elecciones sindicales, así como los que disponen los Delegados/Delegadas de las Secciones Sindicales, formarán una bolsa común anual e interprovincial, de la cual se irán disponiendo las horas pudiendo acumularse en uno o varios Delegados o Delegadas quien o quienes podrán así resultar relevado o relevados parcialmente del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. Para ser dispensado totalmente de la asistencia al trabajo, el interesado/a deberá disponer de la antedicha bolsa de un total de 115 horas sindicales al mes.

3. La utilización de horas sindicales no deberá motivarse pero si deberá preavisarse a Recursos Humanos, en su caso a través del correspondiente responsable de Agencia con antelación. Salvo concurrencia de acontecimientos imprevisibles para el interesado/a.

4. No se consumirán del cómputo de horas de la persona empleada en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Agencia en cualquiera de sus estamentos así como en los órganos paritarios en los que se intervenga.

5. Igualmente gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación de su candidatura hasta tres años después del cese en el cargo.

Artículo 50.º Comité intercentros.

1. El Comité Intercentros es el órgano unitario de representación del conjunto del personal laboral propio de la Agencia, constituido con la finalidad de facilitar las posibilidades de diálogo y negociación entre las partes.

2. El Comité Intercentros estará compuesto por trece personas, designadas o elegidas por y de entre los Delegados y las Delegadas de Personal, guardando la proporcionalidad, conforme a los últimos resultados electorales globalmente considerados, que cada una de las candidaturas hubiere obtenido en las elecciones sindicales.

3. En caso de producirse alguna vacante, temporal o definitiva, sea por la causa que fuere, se procederá a designar o elegir a una persona sustituta, que deberá cumplir los mismos requisitos que la persona sustituida; debiendo respetarse, igualmente, la antedicha proporcionalidad.

4. El Comité elaborará y aprobará su propio reglamento de régimen interno tras la constitución del mismo.

5. Las reuniones del Comité Intercentros podrán ser ordinarias o extraordinarias. En todo caso, el tiempo invertido por cada uno de sus miembros en dichas reuniones será con cargo al crédito de horas mensuales retribuidas que tienen reconocido; salvo cuando las reuniones se celebren a petición de la Agencia, en cuyo caso no serán computables con cargo a dicho crédito.

6. Como órgano unitario de representación del conjunto del personal laboral propio de la Agencia, el Comité Intercentros tendrá las siguientes funciones y competencias:

a) Con carácter exclusivo, las establecidas en el artículo 64.1, apartados 1.º, 3.º, 4.º c) y e), y 5.º, del Estatuto de los Trabajadores.

b) Además, todas las establecidas en el citado artículo del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 13.11, 14.7, 15.3, 22.5 y 25.1 del Convenio Colectivo, cuando las cuestiones a que se refieren afecten a más de una provincia, o a personal de varias provincias.

c) Es el órgano competente para acordar le denuncia, prórroga y revisión de este Convenio Colectivo.

d) La mesa negociadora del convenio se conformará partiendo de la representación existente en el Comité Intercentros, de forma que la candidatura menos representada tenga al menos una persona en la mesa negociadora, con un mínimo de siete y un máximo de 13 personas, cada candidatura de las representadas en el Comité Intercentros nombrará a la persona/s titular/es de la mesa negociadora de entre sus delegados y delegadas de personal.

7. Las garantías de los miembros del Comité Intercentros serán las mismas que ya tuvieran, por su condición de Delegados o Delegadas de Personal o miembros de los Comités Provinciales. Además, cada uno de los miembros del Comité Intercentros dispondrá de un crédito adicional de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, fijadas en cada caso en el número necesario para alcanzar las 45 horas totales, incluyendo en dicha cifra las que le correspondieran como Delegado/a de Personal o miembro de cualquiera de los Comités provinciales.

Artículo 51.º Secciones Sindicales.

1. Las secciones sindicales se constituirán de conformidad con la normativa de aplicación.

2. Los Delegados y Delegadas sindicales será elegidos de entre su afiliación.

Artículo 52.º Medios para la acción sindical.

1. En las sedes provinciales de la Agencia, cada una de las representaciones sindicales que hubiere obtenido presencia en los referidos órganos de representación unitaria tras un proceso electoral, dispondrá permanentemente de un local adecuado

para el ejercicio de sus funciones, así como de las propias de la correspondiente sección sindical, dotado del material y mobiliario de oficina correspondientes.

2. La Agencia facilitará tableros de anuncios, en cada uno de sus centros de trabajo, instalados en lugares adecuados y de acceso común o paso habitual del personal, para la difusión de información de carácter sindical.

3. Los Delegados y Delegadas de Personal y miembros de los demás Comités provinciales, recibirán la formación necesaria para el ejercicio de su actividad sindical a cargo de la Agencia de al menos 14 horas anuales. De los contenidos de dicha formación se encargará la sección sindical.

4. Para el desempeño de la actividad sindical, la Agencia pondrá a disposición de los delegados y delegadas de personal y miembros de los demás Comités provinciales los medios necesarios para el desplazamiento siempre que no interfiera, ni interrumpa, el normal desarrollo de la actividad.

Artículo 53.º Asambleas de trabajadores y trabajadoras.

1. Las asambleas de personal se registrarán por lo dispuesto en los artículos 77 al 80 del Estatuto de los Trabajadores.

2. No obstante, en periodos de negociación colectiva, podrán ser convocadas y celebradas asambleas de trabajadores y trabajadoras una vez a la semana en los distintos centros de trabajo, pudiendo utilizar para ello la última hora de la jornada laboral de mañana.

Artículo 54.º Acceso a centros de trabajo y lugares de trabajo.

Con carácter general, la Agencia facilitará el acceso a sus instalaciones a la Representación Legal de la Plantilla previa solicitud, siempre que acrediten su condición y siempre que el motivo de la visita esté relacionado con las facultades que la ley les confiere como miembros del Comité, conforme a las siguientes reglas:

a) Aún fuera de su tiempo de trabajo, a los delegados y delegadas de personal con presencia en cada uno de los Comités provinciales, y sin alterar el normal funcionamiento del centro. El acceso se facilitará a los distintos centros dentro del ámbito territorial del Comité provincial.

b) Igualmente, tienen derecho de acceso los delegados y delegadas sindicales de las secciones sindicales con representación en cada Comité provincial.

c) También se facilitará el acceso a los distintos centros e instalaciones de la Agencia a aquellas personas delegadas de personal que sin pertenecer al Comité provincial, están en órganos de relaciones laborales superiores, como son los Comités Intercentros.

d) Igualmente, tendrán acceso, aquellas personas que ostenten cargos electos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas. En estos casos, podrán celebrarse reuniones, con carácter general fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la Agencia y el normal funcionamiento de los servicios, siendo necesaria la correspondiente autorización para ello.

Artículo 55.º Reuniones en centros o lugares de trabajo.

La Agencia facilitará:

1. Sus instalaciones para las reuniones de las Secciones Sindicales y de los Comités Provinciales e Intercentros en su ámbito territorial correspondiente y legalmente reconocidas por la Agencia.

Para ello deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Solicitarse con al menos 48 horas de antelación. En la solicitud se incluirá el horario previsto y la participación, en su caso, de personal ajeno al centro que deberá ser autorizado.

- No alterar el funcionamiento normal del centro.

2. Reuniones informativas de las secciones sindicales con las personas trabajadoras pertenecientes a las distintas instalaciones y lugares de trabajo en la provincia, conforme a los criterios recogidos en el artículo anterior.

- Deberán solicitarse con al menos 48 horas de antelación, indicando en la solicitud el horario previsto y la participación, en su caso, de personal ajeno al centro que deberá ser autorizado.

- Con carácter general no se podrán realizar dentro del horario de trabajo del centro, quedando excluidas de su celebración aquellos periodos en los que la actividad desarrollada en las instalaciones no lo permita.

- En todo caso se deberán realizar en horarios en que no afecte el desarrollo normal de la actividad.

Todas las reuniones deberán ser solicitadas con 48 horas de antelación y se atenderán en el orden en que sean solicitadas, no pudiendo celebrarse más de dos reuniones en la misma semana, ni más de cuatro en un periodo de un mes.

Artículo 56º Dietas de los órganos de representación.

Los gastos por viaje y comida, que puedan originar las personas que componen los Comité Provinciales, Comité Intercentros, Comités Provinciales de Seguridad y Salud y Comité Intercentros de Seguridad y Salud por la asistencia a sus reuniones ordinarias y extraordinarias, correrán por cuenta de la Agencia: de conformidad con lo previsto en el artículo 33.10 del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XIV

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57.º Disposiciones generales.

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

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

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

Artículo 58.º Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

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

2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Agencia o a los ciudadanos.

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

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

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

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

7. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.

8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o trabajadora, o para terceros.

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

10. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

12. Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes de la Comunidad Autónoma.

13. Incumplir lo pactado libremente con la Agencia, vulnerando la buena fe contractual.

14. El acoso moral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 59.º Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. La falta de obediencia debida a los superiores.

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

3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.

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

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

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

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

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

9. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

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

11. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.

12. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.

13. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Administración o se utilice en provecho propio.

14. El acoso moral, la violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

15. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

Artículo 60.º Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.
3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

Artículo 61.º Sanciones.

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

1.1. Por faltas leves:

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

1.2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.
- b) Suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

1.3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.
- b) Suspensión para participar en dos procedimientos de promoción en el período de los tres años siguientes a la sanción.
- c) Traslado forzoso sin indemnización.
- d) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado y comunicándose por escrito, al mismo tiempo, a la representación del personal y delegado o delegada sindical en su caso.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que se oirán a la Representación Legal de la Plantilla, y, en su caso, el/la delegado/delegada sindical.

4. En el supuesto de que el personal fuera sancionado con el despido por motivos contemplados en este artículo y recayera con posterioridad sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el personal podrá optar por la readmisión o por la indemnización fijada en la sentencia.

Artículo 62.º Prescripción.

De conformidad con lo establecido en el EBEP, las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por falta grave a los dos años y las impuestas por faltas leves al año. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

Artículo 63.º Procedimiento sancionador.

1. Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente. Quien ostente la competencia para acordar la incoación del expediente designará al Instructor o Instructora del mismo. En la medida de lo posible, quien instruya el expediente no pertenecerá al centro de trabajo donde preste servicios la persona expedientada. De dicha incoación se dará cuenta al personal al que se le ha abierto expediente y en el desarrollo del expediente se oirá a la Representación Legal de

la Plantilla. Si la persona expedientada ostentase la condición de Delegado o Delegada de Personal o miembro del Comité de Empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, se notificará a los restantes Delegados y Delegadas de Personal o al Comité de Empresa la incoación del expediente para que sean oídos además de la persona interesada. La misma garantía se aplicará a los Delegados y Delegadas Sindicales a quienes ampara las disposiciones del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

2. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el Instructor o Instructora habrá de formular pliego de cargos y ordenar su notificación a la persona interesada, quien a partir de la notificación dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo y proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.

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

4. Quien instruye el expediente admitirá o rechazará, en el plazo de diez días, las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización y del mismo modo, procederá respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio. La persona interesada tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.

5. Realizados los trámites anteriores, el Instructor o Instructora formulará en el plazo de diez días la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato a la persona expedientada, quien en el plazo máximo de diez días desde la notificación, podrá hacer las alegaciones que estime procedentes.

6. Recibido o no el escrito de alegaciones, el Instructor o Instructora, dentro del plazo de dos meses contados a partir de la incoación del expediente, prorrogables hasta tres cuando exista una justa y motivada causa para la citada prórroga, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución correspondiente o, si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente en el plazo de diez días.

7. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente para resolver podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para la persona expedientada o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo de la suspensión provisional, se procederá de inmediato a la correspondiente reparación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional 1.^a

El incremento salarial durante la vigencia del Convenio Colectivo, así como sus posibles prórrogas, será el previsto en la Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía vigente para cada ejercicio. Su aplicación se llevará a cabo de manera lineal.

Disposición adicional 2.^a

Tendrán preferencia en los procesos de provisión de puestos a través de la promoción internas, las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo cuando las vacantes que se oferten sean del mismo centro de trabajo y nivel retributivo, de conformidad con artículo 16.7. del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional 3.^a

Las bases que rijan las ofertas de empleo público para la estabilización del empleo temporal serán objeto de negociación con la Representación Legal de la Plantilla.

Disposición adicional 4.^a

Personal fijo discontinuo. El personal que ostente la condición de fijo discontinuo y ocupe plazas que figuren con tal pasará a prestar servicios continuados cuando el puesto que ocupe pase a ser de actividad permanente, previos los acuerdos y autorizaciones pertinentes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS**Disposición transitoria 1.^a**

A fin de adaptar los grupos, categorías y niveles retributivos existentes hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo al nuevo sistema de clasificación profesional, se procede a su equiparación conforme a los que ahora se establecen en el Anexo II.

En aquellos casos en que, conforme al nuevo sistema de clasificación profesional y por aplicación de la expresada equiparación de grupos y niveles profesionales, la suma del importe del salario base y el complemento de puesto sea inferior a la que por los mismos conceptos hubiere venido percibiendo el interesado conforme al sistema anterior, se establecerá en su favor un complemento personal transitorio por la diferencia. Dicho complemento lo percibirá mientras permanezca en el nivel en que ahora se le clasifica; siendo absorbido parcial, o totalmente, por el que en el futuro pudiera reconocerle, si este último fuera superior.

Cuando se trate de personas trabajadoras con contrato de duración determinada, el posible complemento personal se les reconocerá hasta la finalización de la relación contractual existente a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

El personal que se encuentre en esta situación vendrá obligado a continuar realizando las funciones anteriores, así como las nuevas, si a tal efecto se le requiriese.

Disposición transitoria 2.^a

Complemento único de especialización: Aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido cinco años consecutivos en el mismo grupo profesional y nivel retributivo a contar desde su ingreso en la Agencia o desde la última promoción que hubiese tenido lugar anteriormente a la firma del presente Convenio Colectivo, percibirán este complemento fijado en 70,37 euros mensuales (valor 2022), el cual se aplicará excepcionalmente una sola vez por persona en estas circunstancias y durante la vigencia de este Convenio.

Disposición transitoria 3.^a

En cumplimiento de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, se ha constituido una Comisión de Igualdad que ha elaborado un Plan de Igualdad para la Agencia.

Las medidas que se recojan en el Plan de Igualdad de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía que no estén recogidas en el presente texto o lo mejoren, se incorporarán en el texto del presente Convenio y se considerarán efectivas desde el momento de la firma de dicho Plan.

Disposición transitoria 4.^a

Tras la publicación del Convenio se procederá, en los términos acordados en el Plan de Igualdad, a la actualización de la valoración de puestos de trabajo y auditoría salarial, en base a la nueva clasificación profesional.

Disposición transitoria 5.^a

Los efectos generados por la entrada en vigor del presente convenio colectivo se aplicarán con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2023.

Disposición transitoria 6.^a

El incremento salarial durante la vigencia del Convenio Colectivo, así como sus posibles prórrogas, será el previsto en la Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía vigente para cada ejercicio. Su aplicación se llevará a cabo de manera lineal.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo aquello que no figure previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

ANEXO I

GRUPO	NIVELES	BRUTO MENSUAL 2023
I	22	3234,85
I	21	2976,95
II	20	2968,09
II	19	2682,15
I	18	2640,33
I	17	2471,99
II	16	2357,4
I	15	2334,09
II	14	2195,02
I	13	2193,17
II	12	1934,49
III	11	1900,5
III	10	1776,04
II	9	1751,09
III	8	1658,57
II	7	1654,6
III	6	1593,96
III	5	1497,01
III	4	1464,68
III	3	1340,64
IV	3	1340,64 (*)
IV	2	1225,65
IV	1	1203,06

ANEXO II:

I CONVENIO AGAPA		V CONVENIO DAP		
GRUPO	NIVELES	BRUTO MENSUAL 2023	CATEGORÍA	NIVEL
I	22	3234,85	JEFE/A ÁREA	1
I	21	2976,95	JEFE/A ÁREA	2
II	20	2968,09	JEFE/A UNIDAD	1
II	19	2682,15	JEFE/A UNIDAD	2
I	18	2640,33	TÉCNICO/A SUPERIOR	1
I	17	2471,99	TÉCNICO/A SUPERIOR	2
II	16	2357,4	TÉCNICO/A MEDIO	1
I	15	2334,09	CAPITÁN/A EMBARCACIÓN	2
II	14	2195,02	TÉCNICO/A MEDIO	2
II	14	2195,02	ENCARGADO/A	2
I	13	2193,17	TÉCNICO/A SUPERIOR	3
II	12	1934,49	TÉCNICO/A MEDIO	3
II	12	1934,49	ENCARGADO/A	3
III	11	1900,5	OFICIAL/A TÉCNICO/A	1
III	10	1776,04	OFICIAL/A TÉCNICO/A	2
II	9	1751,09	PATRÓN/A EMBARCACIÓN	NU
III	8	1658,57	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1
III	8	1658,57	OFICIAL/A LABORATORIO	1
III	8	1658,57	TÉCNICO/A ESPECIALISTA	1
II	7	1654,6	MECÁNICO/A EMBARCACIÓN	2
III	6	1593,96	CONDUCTOR/A	1
III	5	1497,01	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	2
III	5	1497,01	OFICIAL/A LABORATORIO	2
III	5	1497,01	TÉCNICO/A ESPECIALISTA	2
III	5	1497,01	CAPATAZ/A	NU
III	4	1464,68	CONDUCTOR/A	2
III	3	1340,64	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	3
III	3	1340,64	OFICIAL/A LABORATORIO	3
III	3	1340,64	TÉCNICO/A ESPECIALISTA	3
IV	3	1340,64 (*)	JARDINERO/A	
IV	2	1225,65	MARINERO/A	NU
IV	1	1203,06	AUXILIAR AGROPECUARIO/A	NU
IV	1	1203,06	AUXILIAR SERVICIO	NU
IV	1	1203,06	CONTROLADOR/A	NU

00288305

ANEXO III:

Importes actualizados 2023

	1er. Trienio	2do. Trienio	3er.Trienio	4º Trienio	5ºTrienio	6ºTrienio
Grupo I	90,93	181,86	272,79	363,72	454,65	545,58
Grupo II	81,38	162,76	244,14	325,52	406,9	488,28
Grupo III	52,97	105,94	158,91	211,88	264,85	317,82
Grupo IV	43,09	86,18	129,27	172,36	215,45	258,54

ANEXO IV:

NIVELES RETRIBUTIVOS	GRUPO PROFESIONAL
22	GRUPO I
21	
20	
19	
18	
17	
16	GRUPO I/GRUPO II
15	
14	
13	
12	
11	GRUPO II/GRUPO III
10	
9	
8	
7	
6	GRUPO III
5	
4	
3	GRUPO III/GRUPO IV
2	GRUPO IV
1	