

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 26 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de la Agencia Pública Andaluza de Educación.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Agencia Pública Andaluza de Educación (cod. convenio 71103042012020), suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 14 de noviembre de 2019, modificado con fecha 29 de enero de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Sevilla, 26 de febrero de 2020.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN

Índice		
CAPÍTULOS	Ámbitos de aplicación. Prórroga y denuncia	
I	1	Objeto
	2	Ámbito funcional
	3	Transformación Fusión, Absorción
	4	Ámbito personal
	5	Ámbito territorial
	6	Ámbito temporal
	7	Denuncia, prórroga y revisión
	8	Absorción y compensación del Convenio Colectivo
	9	Indivisibilidad del Convenio
II	Garantías	
	10	Igualdad de oportunidades y no discriminación
	11	Igualdad efectiva de mujeres y hombres
III	Protección del medio ambiente	
	12	Protección del medio ambiente

00171407

CAPÍTULOS	Ámbitos de aplicación. Prórroga y denuncia	
IV	Comisión paritaria de interpretación y vigilancia. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos	
	13	Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia
	14	Procedimientos de solución voluntaria de conflictos
	15	Subcomisiones de la comisión del Convenio
V	Organización del trabajo y clasificación profesional	
	16	Organización del trabajo
	17	Principios de la organización del trabajo
	18	Clasificación profesional
VI	Provisión de puestos de trabajo, estabilidad y promoción	
	19	Provisión de puestos de trabajo
	20	Contratación de personal
	21	Movilidad funcional
	22	Movilidad geográfica
	23	Permutas
VII	Promoción profesional	
	24	Promoción profesional
VIII	Jornada laboral y horarios	
	25	Jornada de trabajo
	26	Calendario laboral
IX	Vacaciones, permisos y licencias	
	27	Vacaciones anuales
	28	Permisos retribuidos
	29	Licencias retribuidas
	30	Permisos no retribuidos
X	Excedencias	
	31	Excedencia voluntaria
	32	Excedencia forzosa
	33	Excedencias por razón de violencia de género
	34	Provisión de puestos vacantes por excedencias
XI	Suspensión del contrato de trabajo	
	35	Suspensión del contrato de trabajo
XII	Régimen disciplinario	
	36	Normas generales
	37	Graduación de infracciones y faltas
	38	Sanciones
	39	Prescripción de las faltas y sanciones
	40	Procedimiento sancionador
XIII	Formación y perfeccionamiento personal	
	41	Alcance y objetivos
	42	Plan de formación
	43	Comisión de formación
	44	Formación colectiva e individual
	45	Perfeccionamiento profesional
	46	Recursos para la formación

00171407

CAPÍTULOS	Ámbitos de aplicación. Prórroga y denuncia	
	Seguridad y salud laboral	
XIV	47	Obligación legal
	48	Reconocimientos médicos
	Estructura salarial y condiciones económicas.	
XV	49	Estructura salarial
	50	Gastos de viaje e indemnizaciones
	Acción social	
XVI	51	Fondo de acción social
	52	Garantía económica
	53	Anticipos reintegrables
	54	Carné de empleado
	Derechos sindicales	
XVII	55	Derechos de los trabajadores
	56	Derechos sindicales
	57	Delegados de personal y comité de empresa
	58	Adecuación de la representatividad por aumento o disminución de la plantilla
	59	Horas sindicales
	60	Comité intercentros
	61	Secciones sindicales
	62	Espacios, tabloneros de anuncios y gestión de la comunicación
	63	Asambleas de trabajadores
	64	Publicidad del convenio colectivo
	65	Derechos y garantías
	Jubilación	
XVIII	66	Jubilación.
	Seguros y responsabilidades	
XIX	67	Seguros de accidentes y responsabilidades profesionales
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	1ª	Vigencia de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre
	2ª	Aplicación del artículo 19 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.
	3ª	Retribuciones del año 2019.
ANEXOS	I	Tabla salarial 2019 con niveles profesionales y conceptos retributivos I Convenio
	II	Tabla retribución antigüedad
	III	Plan de Igualdad
	IV	Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación. Prórroga y denuncia

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones jurídico-laborales entre la Agencia Pública Andaluza de Educación (en adelante, la Agencia), y los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha Agencia.

00171407

Bajo el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente Convenio Colectivo al trabajador o trabajadores de la Agencia habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativa a los primeros establecida en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, salvo que expresamente se determine otra cosa. De igual modo, por idénticas razones de exclusión de cualquier atisbo de discriminación por motivo de sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de todas las categorías profesionales expresadas en el texto del presente Convenio Colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros, esto es a mujeres y hombres.

Artículo 2. Ámbito funcional.

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

Artículo 3. Transformación, fusión o absorción.

En los supuestos de transformación, fusión o absorción de la Agencia con otra Entidad de derecho público de la Junta de Andalucía o con alguna de sus empresas, todas las referencias efectuadas en este Convenio Colectivo a la Agencia se entenderán efectuadas a la persona jurídica resultante.

Artículo 4. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al personal que, con relación jurídico-laboral, preste sus servicios a la Agencia. Ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrá ser contratado por debajo de las condiciones fijadas en el mismo, salvo lo previsto en la legislación vigente a la firma del contrato.

Exclusiones. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

10. El personal cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero, Consejero Delegado o miembro de los órganos de dirección de la Agencia, siempre que dicha actividad sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tales cargos.
11. El personal de alta dirección, al que se refiere el Real Decreto 1382/85, de 1 de agosto; así como el personal cuyas funciones sean consideradas como directivas, de asesoramiento y/o ejecutivas de especial confianza, con pacto extra-estatutario propio, que le será aplicable mientras desempeñe dichas funciones.
12. Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con la Agencia se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contrato laboral.
13. El personal que preste sus servicios en empresas que, conforme a la legislación civil y/o mercantil y de acuerdo con lo legalmente establecido en materia de contratación para las Agencias públicas, tengan suscrito contrato de obras, consultoría y asistencia o servicios, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en locales de la Agencia.
14. El personal contratado mediante empresas de trabajo temporal en las situaciones legalmente previstas. No obstante, en los contratos que la Agencia pudiera concertar con este tipo de empresas, se hará constar que conforme a lo dispuesto en el artículo 11.1 de la Ley 14/94, modificado por Ley 29/1999, durante el tiempo que fueren cedidos, los trabajadores tendrán derecho a percibir de dichas Agencias, como mínimo, la retribución total establecida en el presente Convenio Colectivo para el puesto de trabajo a desempeñar, calculada por unidad de tiempo.

A todo el personal laboral que preste sus servicios en la Agencia, le es de aplicación el régimen de incompatibilidades públicas (Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas; R.D. 598/1985, de 30 de abril; y Decreto 524/2008, de 16 de diciembre, por el que se regulan las competencias y el procedimiento en materia de incompatibilidades del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y del Sector Público Andaluz).

Artículo 5. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regirán en todos los centros de trabajo constituidos y/o gestionados por la Agencia, así como en aquellos otros que pueda crear o gestionar en el futuro, en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Igualmente les serán aplicables al personal de la Agencia que pudiera encontrarse desplazado, prestando sus servicios, en todo caso, bajo la dirección de la Agencia en la sede o locales de cualquier administración o institución, para ejecutar o dar cumplimiento a los encargos o encomiendas atribuidos a la Agencia por la Administración de la que es medio instrumental, en virtud de convenios de colaboración concertados por ésta última; así como al personal de la Agencia que pudiera encontrarse desplazado fuera del territorio nacional o de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 6. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a su firma por las partes que lo han concertado, una vez obtenida la correspondiente autorización del Consejo Rector de la Agencia y el oportuno informe favorable de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, así como de la representación de los trabajadores. Su vigencia será de dos años desde el día de su firma.

Todos los conceptos retributivos, incluido el complemento personal cuando corresponda, para cada uno de sus dos años siguientes de vigencia, a contar desde el día de su firma, serán establecidos mediante la oportuna revisión, en las condiciones y con los incrementos que se acuerden en la correspondiente Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en cualquier otra norma legal o acuerdo que le sea de aplicación.

Artículo 7. Denuncia, prórroga y revisión.

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

- En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario de negociación, debiéndose iniciar éste en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la Comisión negociadora. Para considerar válida la denuncia, dicho escrito deberá ir acompañado de una relación de las cuestiones, materias y contenidos de las propuestas objeto de negociación.

- De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado, por períodos anuales completos aplicándose a todos los conceptos incluidos en el concepto de masa salarial correspondiente al año inmediato anterior el incremento previsto en la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía para los trabajadores de las Agencias públicas empresariales, así como cualquier norma o acuerdo legal que le sea de aplicación.

- Salvo pacto en contrario, el plazo máximo para la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, una vez denunciado el anterior, será de ocho meses como máximo, una vez constituida la Comisión negociadora.

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

Artículo 8. Absorción y compensación del Convenio Colectivo.

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

Artículo 9. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que, de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente alguna de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad. De no mediar acuerdo sobre dicha renegociación en el plazo de tres meses, a contar desde la firmeza de la resolución judicial o administrativa, las partes se someterán a la mediación del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

CAPÍTULO II

Garantías

Artículo 10. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral.

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga trato discriminatorio o acoso por razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, raza, etnia, religión o convicciones, ideología u opinión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones propias del puesto de trabajo.

Artículo 11. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Agencia, conjuntamente con la representación de los trabajadores y la Dirección de la misma se comprometen a desarrollar un Plan de Igualdad que haga efectivas las medidas necesarias para alcanzar esa igualdad real en el seno de la Agencia, para lo que se suscribirá un Convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer. Dicho Plan se desarrollará en un plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor del presente Convenio. El Plan de Igualdad forma parte como Anexo IV del presente Convenio una vez aprobado.

CAPÍTULO III

Protección del medio ambiente

Artículo 12. Protección del medio ambiente.

En el cumplimiento de sus respectivas obligaciones, las partes se comprometen a adoptar las medidas que fueren necesarias en línea con una política de protección medioambiental, y en concreto, para el logro de los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo energético, de telefonía, de agua, de papel y cualesquiera otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción, utilización y, en su caso, eliminación, puedan provocar una agresión al medio ambiente.
- Incremento de la concienciación de los trabajadores de la Agencia y los proveedores en esta materia.

La Agencia se compromete a colocar recipientes adecuados que faciliten la recogida y posterior reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual en todas sus oficinas e instalaciones, y en especial para aquellos productos que pudieran ser catalogados como tóxicos o contaminantes una vez agotada su vida útil.

La Dirección se compromete al diseño y establecimiento de una política activa de reducción de consumo energético mediante la utilización de fuentes de energía alternativas, previa auditoria de consumos. Asimismo, promoverá actuaciones entre sus empleados, mediante acción social, para contribuir a la reducción de la contaminación ambiental.

Anualmente, en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, se analizarán las medidas adoptadas por la Agencia en la protección del medio ambiente.

CAPÍTULO IV

Comisión paritaria de interpretación y vigilancia (CIV). Procedimientos de solución voluntaria de conflictos

Artículo 13. Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia (CIV).

- Se crea una Comisión paritaria de interpretación y vigilancia (CIV) del presente Convenio Colectivo, denominada Comisión del Convenio, que se constituirá en un plazo no superior a quince días desde la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, con la composición, competencias y funciones que seguidamente se expresan.

- Estará constituida paritariamente por hasta un máximo de cuatro miembros de cada una de las partes firmantes y un mínimo de dos, con facultades de delegación en cualquiera de ellos. Los representantes de la parte social serán elegidos, por los delegados de personal de entre sus miembros.

- Contará con un Secretario designado por la Dirección General de la Agencia, así como de los asesores necesarios en número máximo de dos, y paritario, por cada sesión que se celebre, con voz y sin voto.

- La Comisión funcionará en Pleno o en Subcomisiones. Son funciones de la Comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo de los contenidos establecidos en las cláusulas del presente Convenio.
2. Arbitraje previo a la adopción de medidas de conflicto colectivo, en todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, cuando alguna de las partes las someta a su consideración.
3. Participación en las modificaciones del catálogo de puestos de trabajos y de las vacantes para los sistemas de provisión.
4. Negociación de la distribución y aplicación individual del incremento de la masa salarial fijado en la Ley General de Presupuestos para la Comunidad Autónoma de Andalucía para su personal laboral, para cada ejercicio.
5. Vigilancia de su cumplimiento, a la que contribuirá con la documentación necesaria la parte empresarial, que se aportará en un plazo no superior a veinte días.
6. La actualización y modificación del presente Convenio Colectivo en todas las cuestiones no previstas expresamente en los apartados anteriores. A tal efecto,

ambas partes confieren expresamente a la Comisión del Convenio las competencias para modificarlo. Los acuerdos que se alcancen requerirán el voto afirmativo de la mayoría absoluta de cada una de las partes presentes en la Comisión, que pasarán a formar parte del presente Convenio Colectivo con la misma fuerza obligatoria de éste.

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

- La Comisión del Convenio se reunirá tras la solicitud de una de las dos partes en el plazo máximo de un mes. Toda convocatoria efectuada por cada parte contendrá un orden del día, que se acompañará, en su caso, con la documentación necesaria. La celebración de las reuniones debidamente convocadas se efectuará con la asistencia de cada una de las partes, independientemente del número de asistentes de cada una de ellas.

Artículo 14. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos.

Agotadas las posibilidades de acuerdo en el seno de la Comisión de interpretación y vigilancia sobre asuntos de su competencia de carácter colectivo, con carácter previo y preceptivo al ejercicio de cualquier acción ante la jurisdicción que corresponda, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, o de otra índole, que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 15. Subcomisiones de la Comisión del Convenio.

Para un mejor análisis y estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la decisión de la Comisión del Convenio, ésta podrá constituir cuantas Subcomisiones estime necesarias.

La creación de cada una de las Subcomisiones precisará acuerdo de la Comisión del Convenio adoptado por mayoría absoluta de cada una de las partes.

Todo acuerdo adoptado por cualquiera de las Subcomisiones se elevará a la Comisión del Convenio para estudio y, en su caso, aprobación.

CAPÍTULO V

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 16. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Agencia, sin perjuicio del reconocimiento de los derechos y facultades reconocidas a la representación de los trabajadores en el presente Convenio y en la normativa que le sea de aplicación.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará clasificado en los grupos profesionales que se establecen en el artículo 18, por las funciones y tareas que definan el puesto de trabajo que ocupa, conforme al contenido de la prestación del servicio y a los requisitos exigidos para su contratación, tales como competencia profesional, titulación, formación, experiencia y cualesquiera otros.

Artículo 17. Principios de la organización del trabajo.

En virtud de este Convenio Colectivo, la Agencia asume como principios en los que dicha entidad de derecho público fundamenta la organización del trabajo en todos sus centros y dependencias, los siguientes:

1. La racionalización y mejora permanente de todos sus procesos operativos, en orden a obtener una mejor prestación de servicios a los ciudadanos, con el objetivo de obtener la calidad total en el desarrollo de sus actuaciones.
2. La garantía del cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo que pueda ofertar mediante procedimientos públicos y transparentes.
3. La mejora de la calidad del empleo público, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
4. La valoración de los puestos y la evaluación del desempeño.

Artículo 18. Clasificación profesional. Criterios.

1. La clasificación profesional en la Agencia pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en su estructura organizativa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores, y sin que se produzca discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, raza, etnia, religión o convicciones, ideología u opinión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Se acuerda que el sistema de clasificación profesional responda al modelo de Grupos Profesionales y Niveles, siendo los principales elementos del nuevo modelo así como sus reglas de implantación, las que se exponen a continuación:

Definiciones de los diferentes elementos de organización:

El sistema de Clasificación profesional define los elementos organizativos que sirven para encuadrar profesionalmente a los puestos de trabajo y sobre los que se articula el desarrollo horizontal y vertical dentro de la organización de las y los profesionales. Estos elementos organizativos son los Grupos Profesionales, integrados por diferentes Niveles, que agrupan los distintos puestos de trabajo. En todo caso, estos elementos han de estar directamente relacionados con los perfiles de puestos de trabajo establecidos para la configuración de los inventarios de puestos de trabajo por la Consejería competente: perfil de dirección, de gestión, de soporte técnico a la gestión, perfil técnico especialista, perfil profesional especialista, perfil de soporte administrativo y perfil subalterno y/o de oficios, junto a la formación mínima y/o específica requerida para el desempeño de cada uno de ellos. A estos efectos, se entenderá por:

- Puesto de trabajo: El conjunto de funciones para atender las necesidades específicas de las personas usuarias y de la organización, las tareas esenciales que se deben poner en práctica para atenderlas (prestación de servicios) desde uno o varios perfiles de actuación y/o responsabilidad con objeto de conseguir un resultado concreto que se debe incorporar dentro de los objetivos generales de la organización.

- Grupo Profesional: Es la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea una determinada competencia profesional para la que se requiere un nivel de contribución, sustentado en las capacidades profesionales, que constituye el contenido general de la prestación. La pertenencia a un Grupo Profesional faculta a los empleados para el desempeño de una tipología de puestos. El Grupo Profesional constituye el espacio clasificatorio dentro del cual se articula el desarrollo profesional, así como la polivalencia, la movilidad funcional y la flexibilidad.

- Nivel: Agrupación de puestos de trabajo distintos y pertenecientes a un mismo Grupo Profesional, dentro del cual es posible el progreso competencial, que se adquiere fundamentalmente por la adquisición de nuevas capacidades profesionales, con la incorporación de nuevos conocimientos, la experiencia y el ámbito de la gestión del que se es responsable.

Factores de adscripción al Grupo profesional y Nivel.

La adscripción de los trabajadores de la Agencia a cada Grupo Profesional y Nivel, se realizará en función de las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral, de la naturaleza de la actividad, que viene definida por

los procesos y subprocesos en los que se interviene, de la tipología de las funciones que se realizan y el contenido organizativo y desarrollo de las actividades profesionales asociadas a los distintos puestos de trabajo y de las competencias y capacidades necesarias para el desarrollo del puesto de trabajo.

Grupos Profesionales y Niveles.

El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinada por la adscripción del trabajador a un determinado Grupo Profesional. El trabajador deberá participar en los procesos y desempeñar las funciones pertenecientes al Grupo Profesional, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral, sólo en el caso de las profesiones reguladas, y de acuerdo con lo establecido en el presente Acuerdo.

La clasificación en los distintos grupos se realizará por aplicación de las competencias y capacidades necesarias del puesto de trabajo que se definen a continuación:

A) Formación y experiencia: Nivel mínimo de conocimiento exigido para desempeñar las funciones encomendadas, teniendo en cuenta el grado de dificultad para su desempeño. El factor formación se concreta en términos de capacidades profesionales que se adquieren a través de:

- a) Titulación académica.
- b) Otras formaciones.
- c) Experiencia profesional y laboral.

B) Iniciativa: Grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas y funciones, y según los distintos niveles existentes en cada grupo profesional. Emisión de juicios o ejecución de acciones ante la situación de trabajo.

C) Autonomía: Nivel de supervisión requerida y tipo de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones, conforme a los niveles existentes en cada grupo profesional.

D) Responsabilidad: Influencia de las actuaciones sobre los resultados, y grado de amplitud y relevancia del impacto de los resultados, en función de los niveles del grupo profesional.

E) Complejidad: Variedad y grado de dificultad de los cometidos que integran la actividad, según los niveles del grupo profesional.

3. De acuerdo con los factores señalados se establecen los siguientes Grupos Profesionales y Niveles, ajustándose a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, conforme al artículo 22.3. del Estatuto de Trabajadores.

Grupo profesional «O». Subdirectores y Administradores.

Se integra en este grupo los puestos de trabajo nombrados por libre designación al que le es exigible como requisito formativo estar en posesión de un título universitario de grado, máster o equivalente, expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente, u homologado por el Ministerio de Educación u órgano competente.

De manera general, los puestos de trabajo de libre designación son aquéllos en los que se van a desarrollar funciones de confianza y asesoramiento, con especial dedicación, disponibilidad y confidencialidad.

Pueden tener especial dificultad técnica y requerir un superior nivel de responsabilidad, autonomía, e iniciativa.

Su ocupación y remoción será por libre designación de la Dirección General de la Agencia, de conformidad con lo que establezca el Reglamento de Régimen Interior, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad y de conformidad con la normativa presupuestaria vigente.

A los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional les será de aplicación el Convenio Colectivo.

Se integran en el Grupo Profesional de libre designación, los siguientes niveles:

- Subdirector.
- Administrador.

Subdirector. Se integrarán en este nivel los puestos de trabajo destinados a desempeñar funciones de coordinación y gestión de distintas áreas de funcionalidad dentro de una misma Dirección o bien de la gestión de un área funcional con una alta complejidad y amplitud, organización y gestión de una Dirección. Podrá dirigir y coordinar a los trabajadores que ejerzan funciones de Administración de área y demás personal perteneciente a la misma.

Administrador. Se integrarán en este nivel los puestos de trabajo destinados a gestionar un área funcional o parte de la misma. Es el que determina las responsabilidades concretas de cada actividad y quien coordina que la actividad se realice. Su gestión está destinada a que las secuencias de actividades que están diseñadas se produzcan y por ende produzca el resultado deseado.

Grupo profesional «1». Técnicos.

Se integra en este grupo los puestos de trabajo a los que les son exigibles como requisito formativo estar en posesión de un título universitario de grado, máster o equivalente, expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente, u homologado por el Ministerio de Educación u órgano competente.

Asimismo, se podrán integrar en el nivel inferior de este grupo (Técnico base) l los puestos de trabajo a los que le son exigibles la titulación correspondiente a un ciclo formativo de grado superior, o equivalente, con una experiencia acreditada de tres años al menos en el mismo campo profesional. Esto será sólo de aplicación en procesos de promoción interna.

Dado que la Jefatura de Departamento desarrolla funciones de confianza, con especial dedicación y disponibilidad, su ocupación y remoción será por libre designación de la Dirección de la Agencia, de conformidad con lo que establezca el Reglamento de Régimen Interior, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad y de conformidad con la normativa presupuestaria vigente.

Los puestos de trabajo de este grupo profesional podrán tener responsabilidad directa o indirecta en la gestión de parte de un área funcional considerada como Departamento con responsabilidades técnicas complejas y cualificadas. En función de las exigencias para el desempeño de sus competencias se dividen en tres niveles.

Los Niveles son:

- Jefatura de Departamento.
- Técnico superior.
- Técnico medio.
- Técnico base.

Grupo profesional «2». Administrativos.

Se integra en este grupo los puestos de trabajo de a los que les son exigibles como requisito formativo preferente estar en posesión de un título correspondiente a un ciclo formativo de grado superior ó equivalente, ó bien el título de bachillerato, homologado por el Ministerio de Educación u órgano competente, o bien conocimiento acreditado de manera fehaciente. A estos efectos se considera que posee los citados conocimientos cuando tenga una experiencia de al menos cinco años de trabajos realizados en una actividad igual o similar a la que se le pretende integrar. En el caso de los titulados en bachillerato se deberá acreditar al menos seis meses de experiencia laboral similar a la citada anteriormente y supere el correspondiente proceso selectivo previsto al efecto. La opción de acceso mediante conocimiento acreditado únicamente será de aplicación al personal de la Agencia en los procesos de promoción interna.

Dado que la Jefatura de negociado, Secretario de Dirección y Conductor de Dirección desarrollan funciones de confianza, con especial dedicación y disponibilidad, su ocupación y remoción será por libre designación de la Dirección de la Agencia, de conformidad con lo que establezca el Reglamento de Régimen Interior, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad y de conformidad con la normativa presupuestaria vigente.

Los puestos de trabajo pertenecientes a este grupo profesional deben poseer amplios conocimientos de los procesos técnicos, operativos y administrativos. Los niveles son:

- Jefatura de Negociado.
- Secretario de Dirección.
- Conductor.
- Gestor Técnico.
- Gestor Administrativo.
- Gestor Auxiliar.

3. En un plazo no superior a seis meses, y en el seno de la CIV, se creará un grupo de trabajo que tendrá como misión la definición de la plantilla de personal de la Agencia. Su encargo debe estar finalizado en un periodo no superior a un año.

CAPÍTULO VI

Provisión de puestos de trabajo, estabilidad y promoción

Artículo 19. Provisión de puestos de trabajo.

1. De manera general, los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo de la Agencia se realizarán mediante la convocatoria de procesos selectivos, bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de procesos públicos y transparentes, respetándose los criterios y requisitos establecidos por las Consejerías con competencia en Entidades Instrumentales.

2. No obstante, con ocasión de puestos vacantes, se habrá de desarrollar el siguiente orden de prelación, a los efectos de su provisión, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo y en los requerimientos y condiciones exigibles para el desempeño profesional de los mismos:

- a) Reingreso de excedentes.
- b) Concurso de traslados.
- c) Promoción interna.
- d) Acceso libre.

a) Reingreso de excedentes. Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, que hayan solicitado su reingreso, conformarán una lista de espera. Los puestos vacantes autorizados serán ocupados por riguroso orden de solicitud, teniendo en cuenta los requerimientos profesionales para su desempeño.

b) Concurso de traslados: Se entiende por concurso de traslados el procedimiento por el que la Agencia, oferta todos los puestos de trabajos vacantes. A dichas vacantes solo podrá optar el personal fijo indefinido de la Agencia que se encuentre encuadrado en idéntico puesto al ofertado.

El concurso de traslados afectará, además, a las resultas del propio concurso, entendiéndose por resultas los puestos que queden vacantes como consecuencia de la obtención de un nuevo puesto de trabajo por un trabajador fijo.

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

00171407

d) Acceso libre: Se entiende por acceso libre el procedimiento por el que la Agencia convoca la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de oposición inspirado en los principios recogidos en el apartado 1 de este artículo. En la convocatoria, se ofertarán aquellos puestos de trabajo de necesaria cobertura que no hayan podido proveerse tras la resolución de los procedimientos anteriores.

Una vez definidos y dispuestos los puestos vacantes, las distintas convocatorias de provisión deberán realizarse en un plazo no superior a seis meses, siempre que lo permitan las condiciones económico-financieras de la Agencia y la normativa presupuestaria y de función pública que le sea de aplicación.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público, en las ofertas de empleo se reservará un 7% de plazas para personas con discapacidad, que en caso de no ser cubiertas, pasarán a sumar el resto de la oferta. Esta reserva del 7% se realizará de manera que el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual. En cualquier caso se tenderá a que un 2% de los puestos ocupados de la Agencia lo sean por personas con discapacidad. A estos efectos se consideran personas con discapacidad las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

3. La cobertura de puestos de trabajo de Libre Designación (Grupo «0», Jefatura de Departamento, Jefatura de Negociado, Secretario/a y Conductor/a de dirección) se llevará a efecto mediante convocatoria pública, pudiendo concurrir a la misma los trabajadores de la Agencia que cumplan los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de libre designación de que se trate. Estos puestos serán ocupados por los trabajadores de la Agencia. En el caso de que de manera claramente justificada no quedaran ocupados por personal de la Agencia se convocará un proceso de selección abierto y libre, cumpliendo las condiciones que se prevén en el apartado 1 de este artículo. En la convocatoria deberán figurar al menos los siguientes datos: puestos a cubrir, sede, grupo, nivel, denominación, plazo de presentación de solicitudes y requisitos para el desempeño.

Una vez comprobado que todos los aspirantes a las plazas ofertadas en la convocatoria reúnen los requisitos exigidos se designará por la Dirección General a quien se considere más adecuado para el desempeño del puesto, mediante propuesta motivada, de conformidad con lo que establezca el Reglamento de Régimen Interior, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad y de conformidad con la normativa presupuestaria vigente.

La ocupación y remoción por libre designación de la Dirección de la Agencia, será de aplicación a los nombramientos que se produzcan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

4. El proceso de selección para la cobertura de puestos de trabajo de duración indefinida (Grupos profesionales 1 y 2), se llevará a efecto mediante única convocatoria, que comprenderá al menos dos fases: una primera reservada a los trabajadores vinculados a la Agencia mediante contrato laboral (Promoción interna), siempre que cumplan los requisitos y condiciones del puesto a ocupar; y una segunda, en el caso de que no hubieran resultado cubiertos los puestos de trabajo mediante la primera, en la que se ofertarán por el sistema de concurso oposición libre. En cualquier caso el proceso será suficientemente publicitado, atendiendo a criterios de números de plazas, condiciones, requisitos y perfiles definidos por la Agencia. Esta modalidad de selección también se podrá aplicar para los contratos de duración temporal.

5. En todo caso, con independencia de que el proceso se celebre en una o dos fases, cuando participe en el mismo quien ya tuviera la condición de trabajador de la Agencia, y lo fuera optando a un puesto que implique ascenso de grupo o nivel, se tendrán en cuenta todos los méritos que el trabajador pudiese aportar, incluida la experiencia, así como cualquier otra información que se considere oportuna solicitar por la Agencia.

6. Para los contratos de duración temporal, con sujeción en todo caso a los requisitos legalmente exigidos para su concertación, el proceso se podrá llevar a cabo mediante la oportuna intervención del Servicio Andaluz de Empleo, al que se cursará la oportuna solicitud. La selección se realizará entre los candidatos que dicho Servicio facilite, tras la correspondiente evaluación de los méritos curriculares de cada uno de ellos y la celebración y valoración de las entrevistas tanto personal como grupal, que pudieran realizarse.

7. Se crea una Comisión de transparencia para la contratación de recursos humanos de la que formarán parte dos personas elegidas por la representación de los trabajadores con voz y voto y dos personas designadas por la Dirección de la Agencia. Esta Comisión recibirá información de la previsión de contratación de la Agencia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13, así como de las características de las contrataciones al menos quince días antes de su convocatoria. Dicha Comisión, recibirá información de los procesos de selección de todos los puestos de trabajo previstos en el convenio y velará por el cumplimiento y respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 20. Contratación de personal.

1. La Agencia contratará al personal bajo la modalidad contractual que corresponda, conforme a la legislación vigente, en función de sus objetivos y presupuestos, y de los planes y programas públicos y/o de los encargos, proyectos o asistencias técnicas que le sean encomendados por la Administración de la que es miembro instrumental. Cualquier tipo de contratación de personal temporal e indefinido estará sometida a las limitaciones económico-presupuestarias que establezcan las leyes del presupuesto.

2. Los candidatos seleccionados, conforme a los procedimientos previstos en el artículo anterior, suscribirán sus contratos al amparo de la legislación aplicable. Estos contratos se formalizarán por escrito en los modelos oficiales, y en ellos se hará constar el periodo de prueba. Los contratos temporales se extinguirán necesariamente al término de la duración expresada en los mismos.

Artículo 21. Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional aquella por la que la Agencia, de manera motivada, traslada al trabajador, por necesidades del servicio o funcionales, a unidades, áreas o departamentos distintos al del puesto de trabajo habitual del empleado, respetando las retribuciones y condiciones esenciales del puesto de trabajo, teniendo en cuenta lo siguiente:

1. Estará limitada por las titulaciones académicas o profesionales exigidas en su caso, para la prestación laboral y por la pertenencia al mismo Grupo profesional, y responderá a razones técnicas y/o organizativas que la justifiquen y durará como máximo seis meses, prorrogables en función de las necesidades de ambas partes, con conocimiento de la CIV.

2. La movilidad funcional a categorías de un Grupo profesional superior no podrá exceder de seis meses, sin que el personal al que afecta pueda realizar estas funciones de nuevo hasta transcurridos seis meses desde su finalización.

3. La realización de estas funciones no consolidará el salario ni la categoría profesional superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial correspondiente, siendo el único medio válido para ello los procedimientos de promoción establecidos en este Convenio Colectivo. No obstante, las funciones desempeñadas podrán alegarse como mérito a efectos de los procedimientos de promoción. En cualquier caso, esta movilidad funcional tendrá en cuenta y atenderá las limitaciones presupuestarias aplicables en relación al incremento de masa salarial.

4. La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a un Grupo profesional inferior deberá responder a razones técnicas y/o organizativas que la

justifiquen y durará el tiempo imprescindible para su atención, sin que pueda superar en ningún caso un mes. La realización de estas funciones no implicará en ningún caso la disminución de las retribuciones.

5. El cambio de funciones distintas a las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes, de lo que se dará traslado a la Comisión del Convenio para que pueda ratificar la procedencia o no de la misma.

Artículo 22. Movilidad geográfica.

Se entiende por movilidad geográfica el traslado de un trabajador a otra sede de la Agencia que exija cambio de residencia. Para ello se requerirá la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Asimismo, podrán tenerse en cuenta también razones de salud y de conciliación de la vida familiar y laboral.

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

Habrán de tenerse en consideración los siguientes criterios:

a) Que ostente la categoría profesional y cualificación necesaria para desempeñar el puesto de destino.

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

c) En el caso de reunir las condiciones necesarias, se trasladará preferentemente al personal con menor antigüedad en la Agencia.

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

El traslado se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales, percibiéndose una compensación económica igual a una retribución de 3,5 veces el salario mínimo interprofesional, en concepto de indemnización, así como al reembolso de los gastos de traslado de mobiliario y enseres previa justificación, en caso de cambio de residencia.

3. A ningún trabajador podrá aplicársele una medida de movilidad geográfica hasta que no haya transcurrido un plazo mínimo de un año desde la última en la que participó. La realización de estas funciones no implicará en ningún caso la disminución de las retribuciones.

a) Con una periodicidad anual la Agencia abrirá un plazo de admisión de solicitudes de traslados voluntarios para que sean tenidas en cuenta en la provisión de las necesidades que se produzcan. Asimismo, a propuesta del Comité Intercentros, se podrán realizar convocatorias extraordinarias de traslados voluntarios, sumando al año un máximo de dos, incluyendo las ordinarias.

b) El personal de la Agencia víctima de violencia de género, tendrá derecho preferente al cambio de centro de trabajo.

Artículo 23. Permutas.

En los supuestos de movilidad geográfica en los que voluntariamente dos trabajadores se encuentren interesados en la permuta de sus respectivos puestos de trabajo, se dará prioridad a dicha circunstancia, siempre que quede garantizado el objetivo funcional objeto del supuesto de movilidad a tratar y se cuente con el informe favorable de sus respectivos responsables. Esta permuta puede ser planteada libremente por los trabajadores interesados. En el caso de que exista interés por más de dos trabajadores la Dirección de la Agencia articulará un sistema de provisión, con la participación de la representación sindical, que permita reconocer los derechos a la misma de todos los trabajadores de la Agencia.

CAPÍTULO VII**Promoción profesional****Artículo 24. Promoción profesional.**

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrán promocionar profesionalmente en los términos establecidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

2. A partir de cinco años de permanencia en la Agencia, los trabajadores vinculados a la misma mediante contrato laboral fijo indefinido podrán promocionar o ascender de nivel dentro de un mismo grupo profesional, mediante el correspondiente concurso de méritos. La promoción o ascenso a un grupo superior se realizará mediante la superación de las pruebas y evaluaciones oportunas. Después de obtenido el nuevo puesto de trabajo, el empleado deberá permanecer en el mismo durante un periodo de tres años al menos, sin posibilidad de participar en otros procesos de promoción.

3. La Agencia ofrecerá a sus trabajadores la posibilidad de promoción y desarrollo profesional mediante la ocupación de plazas vacantes. Anualmente se formulará una propuesta de cobertura de vacantes de acuerdo con las necesidades producción y conforme a la viabilidad jurídica de la cobertura que permita la normativa vigente de aplicación. De dicha propuesta se dará traslado a la representación de los trabajadores para su informe.

Para cualquier promoción profesional será indispensable cumplir las condiciones y requisitos previstos y recogidos en el artículo 18 de este Convenio.

CAPÍTULO VIII**Jornada laboral y horarios****Artículo 25. Jornada de trabajo.****1. Jornada ordinaria:**

Será de 35,00 horas efectivas semanales de promedio anual que, a efectos de su realización podrán compensarse en periodos de cómputo anual, lo que supone una jornada anual efectiva de 1.582 horas.

De forma general, su distribución será la siguiente:

a) Como norma general el horario de trabajo en la Agencia estará comprendido entre las 07:30 y las 16:00 horas, siendo flexible tanto la entrada como la salida al trabajo. En todo caso las horas comprendidas entre las 09:00 y las 14:00 horas, serán de obligado cumplimiento. No obstante, para los trabajadores que tengan a su cargo a personas de 12 años o menores, persona discapacitada o mayor que requiera especial dedicación, que no desempeñe actividad retribuida, la jornada de obligado cumplimiento será la comprendida entre las 09:30 y las 14:00 horas.

b) Este horario se desarrollará a lo largo de los cinco días laborables de la semana, de lunes a viernes. No obstante, todas las sedes de la Agencia dispondrán como máximo de dos días de un horario ampliado hasta las 20:00 horas, con el fin de cumplimentar la jornada semanal. De manera excepcional, y por motivos justificados, la Dirección de Recursos Humanos podrá autorizar un día o dos más a la semana de este horario ampliado en cualquier sede.

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre el horario semanal estará comprendido entre las 7:00 y las 15:30 horas.

La aplicación de esta flexibilidad horaria se establecerá atendiendo a un sistema de compensación anual de horas, sin perjuicio del control mensual que se haga de las mismas.

En caso de que concurran circunstancias imprevisibles, excepcionales y justificadas que obliguen a un cambio de este horario general, la Dirección de la Agencia deberá procurar que los trabajadores lo conozcan con una antelación mínima de una semana.

c) Todo trabajador tendrá derecho a un descanso durante la jornada laboral de 30 minutos que será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. Asimismo, tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

d) La jornada ordinaria de trabajo no podrá rebasar las 22:00 horas ni comenzar antes de las 07:00 horas de la mañana, salvo situaciones de emergencia.

2. Prolongación de jornada.

La Dirección procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada diaria de trabajo. En todo caso, cuando la prolongación fuera inevitable por concurrir razones suficientemente justificadas de carácter puntual, los tiempos adicionales serán compensados en tiempo equivalente de descanso a disfrutar x 1,75 preferentemente, dentro de los seis meses siguientes a su realización.

En general, la suma de las horas ordinarias de trabajo y las realizadas en prolongación de jornada no podrá superar en ningún caso la jornada anual efectiva de 1.582 horas, ni el número de doce horas al día, sin incluir media hora de comida, debiendo mediar entre el final de una jornada diaria y el comienzo de la siguiente un mínimo de doce horas de descanso, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 1.1.

La realización de horas de trabajo por prolongación de jornada, por motivos de urgencia justificados, requerirá la previa y expresa comunicación al trabajador, con una antelación suficiente, que deberá efectuar el responsable correspondiente.

El cómputo y seguimiento de las horas trabajadas en prolongación de jornada se llevará a efecto por la Dirección de Recursos Humanos, mediante el sistema de control de presencia implantado en la Agencia.

3. Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente.

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 trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma.

Artículo 26. Calendario Laboral.

El calendario laboral de la Agencia en sus diferentes centros de trabajo, que comprenderá los días hábiles y el horario de trabajo ordinario conforme a la jornada anual pactada, se determinará anualmente por la Dirección de la Agencia, previa consulta e informe, en su caso, de los Representantes legales de los trabajadores y expresará en cada uno de los centros de trabajo los días festivos.

El calendario laboral deberá figurar expuesto en el respectivo tablón de anuncios de cada uno de los centros de trabajo y en el portal del empleado de la Agencia antes de finalizar el año anterior.

CAPÍTULO IX

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 27. Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días laborables, entendiéndose a estos efectos por laborables los comprendidos entre el lunes y el viernes (ambos incluidos) de cada semana, excluyendo los festivos; y se disfrutarán

preferentemente, al menos la mitad de ellas, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Adicionalmente se incrementará en un máximo de 4 días de vacaciones en función de la antigüedad, aplicándose con el siguiente criterio: 23 de días hábiles de vacaciones a los 15 años de antigüedad reconocida, 24 días hábiles a los 20 años, 25 días hábiles a los 25 años y 26 días hábiles para 30 o más años, disfrutándose dichos días desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de antigüedad.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán siempre antes del 31 de diciembre del año en curso. Si esto no fuera posible, la Dirección permitirá la ampliación del periodo de disfrute de las vacaciones hasta el 31 de enero del siguiente año, como máximo.

El cómputo del tiempo para el disfrute de vacaciones no se reducirá por el hecho de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal en la fecha en que debiera iniciarlas; de manera que, con independencia del tiempo en que permanezca en tal situación, al incorporarse al trabajo el empleado disfrutará del período completo que no hubiera podido disfrutar por dicha contingencia. No se producirá ampliación ni compensación alguna del período fijado para el disfrute de vacaciones cuando la situación de incapacidad se origine una vez iniciadas las mismas, salvo cuando lo sea por enfermedad grave o accidente que requieran hospitalización de un mínimo de tres días, o baja que precise inmovilización domiciliaria por un plazo superior a tres días. El disfrute de este período vacacional deberá realizarse en el plazo máximo de seis meses desde el momento del alta médica.

1. Cuando el período de vacaciones fijado en el correspondiente calendario de la Agencia coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por aplicación de dicho precepto, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

2. El disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse en cuantos períodos sean necesarios, con el acuerdo de la Dirección correspondiente y el visto bueno de la Dirección de Recursos Humanos.

3. Cuando excepcionalmente se produzca la interrupción de las vacaciones por necesidades del servicio, el trabajador tendrá derecho a la indemnización correspondiente por los gastos ocasionados por desplazamientos, estancias y cualesquiera otros; así como a prolongar sus vacaciones por los días en que se le hubieren interrumpido, de forma inmediata y sucesiva al período que estuviere disfrutando cuando la interrupción se hubiere producido, o en otras fechas, conforme a las necesidades del servicio.

4. 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 trabajador la parte proporcional de vacaciones que no hubiera disfrutado, o se le detraerá la cantidad que proceda cuando hubiera disfrutado más días de vacaciones de los que le correspondiera hasta la fecha de la baja.

5. El personal de nuevo ingreso, o aquél que cause baja en la Agencia dentro de un año natural, tendrá derecho dentro de dicho año a un período vacacional en proporción equivalente a los días laborables efectivamente trabajados.

6. De manera general, los turnos de vacaciones del personal fijo e indefinido deben estar organizados antes del día 31 de mayo de cada año, respetando los siguientes principios:

a) Mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la sede o departamento; sin perjuicio de lo establecido en el párrafo primero de este artículo.

b) Acuerdo de los trabajadores de igual categoría adscritos a una misma área o servicio.

c) Si no mediara tal acuerdo y concurre igual circunstancia en varios trabajadores la preferencia se establecerá por antigüedad en la Agencia, aplicándose como criterio supletorio la rotación para estos supuestos.

d) Una vez elaborado el calendario de vacaciones, si mediara acuerdo para cambiarse entre dos trabajadores sus respectivos períodos de disfrute, será aceptado por la Dirección siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

e) En el caso de que no mediara acuerdo conforme a los anteriores principios, de los 22 días laborables de vacaciones, 11 podrán ser fijados libremente por el trabajador, y los restantes serán determinados por la Dirección de la Agencia.

f) La alteración de los turnos de vacaciones establecidos, por necesidades del servicio sobrevenidas, deberá comunicarse a los afectados al menos con quince días de antelación a la fecha prevista originariamente para el inicio de su disfrute. En este caso, la Agencia deberá indemnizar al trabajador por los perjuicios debidamente justificados que pudieran irrogarsele.

Artículo 28. Permisos retribuidos.

El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa solicitud, autorización y justificándolos debidamente, en los supuestos, con la duración que a continuación se indica, a contar desde la fecha del hecho causante:

a) Por matrimonio o pareja de hecho, 15 días naturales consecutivos antes y/o después del enlace.

b) Para asistencia a consulta médica del trabajador y de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, previa solicitud, salvo que la urgencia del caso lo impida. El trabajador podrá ausentarse del trabajo únicamente por el tiempo necesario, con posterior justificación.

c) Por traslado de domicilio un día natural. En caso de cambio de provincia con una distancia entre localidades de más de sesenta kilómetros, dos días.

d) Por fallecimiento, accidente, o enfermedad grave, intervención quirúrgica de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días, ampliables a 5 días hábiles si cualquiera de dichos hechos ocurrieran fuera de la localidad de residencia del trabajador, en una distancia mínima de sesenta kilómetros.

En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, teniendo hijos menores de 9 años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales de edad superior, en los casos que previene la legislación vigente, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 días.

e) En casos de fecundación asistida, se establece el derecho a ausentarse del trabajo con el fin de someterse a los tratamientos pertinentes, bajo justificación de la correspondiente prescripción facultativa, por el tiempo imprescindible y en un máximo de 3 días al año.

f) Por estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Igualmente, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, durante los días de su celebración, siendo necesario el correspondiente justificante.

g) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio o al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser indistintamente ejercido por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la persona trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo

correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

h) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la persona tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.

i) Por enfermedad infecto contagiosa, de los hijos menores de nueve años, por un tiempo máximo de tres días. Se justificará en ambos casos con los informes médicos procedentes.

j) Suspensión de contrato por nacimiento. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

El contenido del presente apartado atenderá al régimen de aplicación progresiva de la Disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores en su redacción establecida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de los derechos económicos de la persona trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso de estos permisos tendrán derecho una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieren podido tener derecho en su ausencia.

k) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de E.T., la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual

ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

El contenido del presente apartado atenderá al régimen de aplicación progresiva de la Disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores en su redacción establecida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Agencia.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de los derechos económicos de la persona trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso de estos permisos tendrán derecho una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieren podido tener derecho en su ausencia.

l) Permiso adicional de cuatro semanas adicionales por nacimiento, adopción y acogimiento. Una vez agotado el permiso por nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, el personal de esta Agencia dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración de cuatro semanas. Los requisitos exigibles para su disfrute han de ser idénticos a los que requieren para el permiso por nacimiento, adopción y acogimiento.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento.

El contenido del presente apartado atenderá al régimen de aplicación progresiva de la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores en su redacción establecida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de los derechos económicos de la persona trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

m) Por razón de violencia de género, las faltas de asistencia totales o parciales, de las personas trabajadoras víctimas de esta violencia, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales o de salud según proceda.

Asimismo, las víctimas de violencia de género, 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 los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

n) Permiso por cuidado de hijo menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al

menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a la Agencia, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de la jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo en el supuesto de que ambos presten servicio en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

En la Comisión de Interpretación de este Convenio, se acordarán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

o) Permiso para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave. Conforme a lo previsto en la Disposición adicional primera del Decreto 154/2017, de 3 de octubre, por el que se regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave (BOJA del 6 de octubre).

p) Por ser preciso atender a un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, como consecuencia de una enfermedad muy grave. El personal de la Agencia tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral diaria, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Este permiso se podrá acumular por jornadas completas, con una duración máxima de quince días naturales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Un mismo sujeto causante solo podrá dar lugar por un mismo proceso patológico muy grave a esta reducción de jornada, por una sola vez, incluso cuando dicho proceso se repita en el tiempo. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

q) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales de formación, así como para pruebas de acceso o promoción en las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración, en un máximo de cinco días al año, siendo necesario el correspondiente justificante.

r) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable. No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad. En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una

situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos anteriormente.

Artículo 29. Licencias retribuidas.

Por asuntos propios, el personal podrá disfrutar, a lo largo del año, de hasta seis días de licencia o permiso por asuntos propios, más dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, cuyo disfrute será autorizado en función de las necesidades del servicio. Los días de asuntos particulares podrán acumularse a las vacaciones anuales, y sin que pueda, su no disfrute, ser objeto de compensación económica. Estos permisos podrán disfrutarse, hasta el 31 de diciembre del año en curso.

La Agencia está obligada a conceder esta licencia siempre que las necesidades del servicio lo permitan y siendo condición imprescindible que sea solicitada previamente, con al menos dos días hábiles de antelación, a través del sistema de control de presencia. Corresponde al Director de Área o Sede o, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos, la concesión o no de la preceptiva autorización.

Se entenderá concedida esta licencia siempre que el responsable del que dependa el trabajador no hubiera formulado objeción alguna, y no le sea comunicada a través del sistema de control de presencia su expresa denegación antes de las veinticuatro horas anteriores a su disfrute.

Artículo 30. Permisos no retribuidos.

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

Quienes por razón de guarda legal o de convivencia tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o discapacitado físico y/o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo. La reducción de la jornada será como mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la jornada, con una disminución proporcional del salario de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo 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 trabajo retribuido.

El personal que disfrute de la jornada reducida por guarda legal deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada habitual.

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

El personal fijo que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un periodo de permiso de hasta seis meses sin retribución, que podrá ser ampliado previa deliberación de la Comisión del Convenio. La solicitud de este permiso deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha en que se pretenda hacerlo efectivo, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas. Para poder disfrutar de un segundo permiso por esta causa, deberá al menos haber transcurrido tres años desde la finalización del anterior.

En todos los casos anteriormente relacionados el personal conservará el puesto de trabajo y destino.

CAPÍTULO X**Excedencias****Artículo 31. Excedencia voluntaria.**

- Se considera excedencia voluntaria:

1. La solicitada por motivos particulares, por los trabajadores fijos indefinidos con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Agencia. Su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Sólo podrá ser ejercido este derecho nuevamente por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. El tiempo trascurrido en esta excedencia no será reconocido como antigüedad en el caso de reingreso.

2. La solicitada por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, por un período máximo de tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa; excedencia que podrá disfrutarse de forma fraccionada, que será computable a efectos de antigüedad, y cuya concesión estará condicionada a que solamente uno de los dos, madre o padre, quede junto al hijo necesariamente, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.

3. La solicitada por un período no superior a tres años y que podrá disfrutarse de forma fraccionada, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia es computable a efectos de antigüedad y su reingreso es automático, siempre que se solicite con dos meses de antelación, una vez que su objeto ya no tenga lugar.

En el supuesto de excedencia voluntaria por asunto particular, el trabajador 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. La Agencia acordará el reingreso con ocasión de la vacante existente en el mismo nivel en el que se encuadre el trabajador, teniendo el mismo una reserva de puesto durante los seis meses siguientes a la fecha de autorización de la excedencia.

4. Excedencia por incompatibilidad. El personal con contrato fijo indefinido de al menos dos años de antigüedad que, opte por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba con relación laboral fija en la Agencia, siempre que el otro puesto de trabajo esté en cualquiera de las administraciones públicas, agencias públicas, así como las fundaciones de interés general, participadas mayoritariamente, directa o indirectamente, por la Junta de Andalucía y le sea de aplicación la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, quedará en situación de excedencia voluntaria. Mientras permanezca en esta situación, conservará indefinidamente el derecho al reingreso en cualquier plaza con motivo de vacante de igual nivel y contenido a la suya.

Artículo 32 Excedencia forzosa.

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

de las distintas Administraciones Públicas y equivalentes nombrados por Decreto del Consejo de Gobierno o por la norma de la Administración que sea procedente.

2. Asimismo, quedará en situación de excedencia forzosa el trabajador acogido a este Convenio que, por haber sido nombrado para ocupar un puesto reservado a personal eventual, al que se refiere el punto 2 del artículo 20 de Ley 30/1984, de 2 de agosto, pase a prestar servicios a cualquier organismo de la Junta de Andalucía o Corporación Local comprendida en el ámbito territorial de Andalucía.

3. Procederá también declarar en excedencia forzosa a los trabajadores que pasen a prestar servicios de carácter temporal en cualquier agencia pública con motivo de acuerdo firmado entre ésta y la Agencia.

4. El personal que se encuentre en situación de excedencia forzosa tiene derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo solicita en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente a la desaparición de la causa que motivó tal situación. Esta excedencia será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 33. Excedencias por razón de violencia de género.

La persona víctima de violencia de género, así reconocido por el órgano competente, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar y disfrutar un periodo 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 seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar este período por tres meses, con máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 34. Provisión de puestos vacantes por excedencias.

La Agencia podrá cubrir los puestos de trabajo de los trabajadores en situación de excedencia con personal sustituto, que cesará en el momento de reintegrarse el titular a su puesto, en los términos establecidos en la legislación laboral y presupuestaria vigente.

CAPÍTULO XI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 35. Suspensión del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Desaparecida la causa de la suspensión, el salario a percibir será el vigente en ese momento con las subidas salariales que se hayan podido producir durante el tiempo de duración de la suspensión.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 36. Normas generales.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados 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 establecen a continuación, y conforme a los principios de legalidad, tipicidad y proporcionalidad, en atención a las circunstancias específicas de cada caso que revelen la gravedad de la conducta. Todo

ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes que sean de aplicación.

2. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad, y sufrirán la corrección y la sanción que se estimen procedentes, habida cuenta de la que se le imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

3. Todos los trabajadores podrán dar cuenta por escrito, personalmente o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 37. Graduación de infracciones y faltas.

Las infracciones o faltas cometidas, podrán ser leves, graves o muy graves.

1. Faltas leves.

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

1.2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados, cuando por su importancia no constituya falta grave.

1.3. El retraso, descuido o negligencia no justificado en el cumplimiento del trabajo.

1.4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes, siempre que no cause un grave perjuicio al proceso productivo.

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

1.6. El descuido y/o negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

1.7. La violación del derecho a la intimidad y consideración debidas a la dignidad de los trabajadores, hombres o mujeres, incluidas las ofensas verbales de carácter sexual, cuando por su importancia los hechos no constituyan falta grave o muy grave.

1.8. La falta de asistencia a cursos de formación en horario laboral que hayan sido declarados obligatorios por la Dirección sin causa justificada.

1.9. No informar a la Dirección de la Agencia de los hechos en los que haya participado un subordinado que puedan ser constitutivos de cualquiera de las faltas tipificadas como leves.

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

2. Faltas graves.

2.1. El incumplimiento de instrucciones de los superiores.

2.2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, cuando por su importancia no constituya falta muy grave.

2.3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.

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

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

2.6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días en el período de un mes sin causa justificada.

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

2.8. 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.

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

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

2.11. La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, superiores, compañeros y/o subordinados, hombres o mujeres, y el acoso sexual, incluidas las ofensas verbales o físicas de carácter sexual. A estos efectos, se considerará acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, por un sujeto que sabe, o debería saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante para la misma.

2.12. El uso indebido, para fines particulares o de terceros ajenos a la Agencia, de cualesquier medio material o servicio facilitados por la misma para el trabajo.

2.13. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad, al serle de aplicación al personal de la Agencia el régimen de incompatibilidades públicas.

2.14. No informar a la Dirección de la Agencia de los hechos en los que haya participado un subordinado que puedan ser constitutivos de cualquiera de las faltas tipificadas como graves.

3. Faltas muy graves.

3.1. Toda actuación que suponga discriminación o acoso por razón de edad, raza, etnia, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3.2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen grave perjuicio a la Agencia.

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

3.4. No guardar la total confidencialidad respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, o el incumplimiento de los acuerdos sobre confidencialidad y seguridad de la información, y especialmente cuando se contravenga lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos.

3.5. El fraude, la deslealtad y/o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier otra conducta constitutiva de delito.

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

3.7. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días en el período de un mes.

3.8. Los malos tratos de palabra u obra a superiores, compañeros, subordinados o público en general.

3.9. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

3.10. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días; así como toda acción u omisión realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

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

3.12. Causar por negligencia o mala fe daños y/o perjuicios al patrimonio, bienes, medios instrumentales o imagen pública de la Agencia.

3.13. La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, superiores, compañeros y/o subordinados, hombres o mujeres, y el acoso sexual, incluidas las ofensas verbales o físicas de carácter sexual. A estos efectos, se considerará acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, por un sujeto que sabe, o debería saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante para la misma.

3.14. La reiteración en el uso indebido para fines particulares o de terceros ajenos a la Agencia, de cualquier medio material o servicio facilitados por la misma para el trabajo.

3.15. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, al ser de aplicación al personal de la Agencia el régimen de incompatibilidades públicas.

3.16.-No dar inmediato conocimiento a la Dirección de la Agencia de los hechos constitutivos de cualquiera de las faltas tipificadas como muy graves, cometidos por un subordinado.

Artículo 38. 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 por escrito y con traslado a los representantes de los trabajadores.
- b) Suspensión de empleo y sueldo, de hasta dos días laborables.

1.2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo, de tres días laborables 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 seis meses hasta doce meses.
- b) Suspensión a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.
- c) Traslado forzoso sin indemnización.
- d) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán por escrito, en el que se hará constar la fecha y los hechos que las hubiesen motivados; y se comunicarán a los representantes de los trabajadores, salvo cuando el interesado por razones fundadas solicite expresamente que se omita dicho trámite.

3. En el caso de que el personal fuera sancionado con el despido por motivos contemplados en este artículo y posteriormente recayera sentencia declarando la nulidad del mismo, el personal podrá optar por la readmisión en su puesto o por la indemnización fijada en la sentencia.

Artículo 39. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las faltas leves prescribirán a los quince días, las graves a los treinta días y las muy graves a los sesenta días, a contar desde la fecha en que la Dirección de la Agencia tuviera conocimiento de los hechos y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La prescripción quedará interrumpida en el momento de acuerdo de incoación del expediente disciplinario con el nombramiento del instructor.

Las sanciones impuestas por resolución o sentencia firme prescribirán a los seis meses, computados desde la fecha de notificación de dicha resolución o sentencia. Este plazo se entenderá interrumpido por la situación de baja temporal por contingencias comunes del trabajador.

Artículo 40. Procedimiento sancionador.

Para la imposición de sanciones por faltas leves, será competente la Dirección de la Agencia, previa audiencia del interesado y de los representantes de los trabajadores si el trabajador lo solicita, sin necesidad de apertura de expediente. En caso de faltas graves o muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente.

A fin de garantizar en todo caso el respeto a la presunción de inocencia de los posibles imputados y su legítimo derecho de defensa, el procedimiento a seguir se ajustará a las siguientes normas:

1. Podrá iniciarse como consecuencia de:

- a) Denuncia previa.

b) En virtud de informe emitido por uno de los Directivos o responsable directo a cuyas órdenes preste sus servicios el presunto infractor.

Todo ello, sin perjuicio de las facultades superiores de dirección del conjunto de la actividad empresarial, propias de la Dirección General de la Agencia.

2. Si la persona expedientada ostentase algún tipo de representación sindical se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores.

3. En todo caso, de la denuncia, informe o iniciativa adoptada por el Director General, se dará traslado al responsable de RR.HH a fin de que, previa la realización de las diligencias preliminares que considere oportunas eleve al Director General propuesta de apertura de expediente informativo y, en su caso, dependiendo de la gravedad de los hechos, de incoación del oportuno expediente disciplinario.

4. El expediente informativo tendrá por objeto la realización de las averiguaciones y comprobaciones necesarias para, aún sin obtener una certeza total acerca del posible incumplimiento del presunto infractor y su alcance, conseguir ciertos indicios que permitan fundamentar la decisión de incoar o no el expediente sancionador. Este procedimiento se podrá obviar si de la información obtenida de las diligencias preliminares suficientemente contrastadas, se desprende una conducta que se tipifica como infracción grave o muy grave.

5. En cualquier caso, la apertura de expediente informativo o la incoación de expediente disciplinario se notificará a la persona afectada en un plazo no superior a diez días laborales, desde el conocimiento de los hechos por la Dirección de la Agencia, así como al Comité Intercentros (salvo cuando el interesado por razones fundadas solicite expresamente que se omita dicho trámite). En la misma se harán constar los nombramientos de Instructor y Secretario, y la dirección a que deberán remitirse los escritos que pudieran presentar las partes.

6. El responsable de RRHH deberá poner a disposición del Instructor el expediente personal del presunto infractor, así como la totalidad de la documentación y antecedentes de hecho existentes sobre el caso; a cuya vista, el referido Instructor podrá practicar las diligencias que estime conveniente (incluida la declaración del presunto infractor) para el esclarecimiento de los hechos o formular directamente el correspondiente Pliego de Cargos, si considerara que de lo actuado resulta causa suficiente para fundamentarlo. En el pliego de cargos se harán constar al menos, con la suficiente concreción y claridad, los hechos imputados, la tipificación de los mismos y la sanción que pudiera aplicarse. De esta actuación el Instructor ordenará dar cuenta a la persona afectada en un plazo no superior a diez días laborales.

7. Frente al pliego de cargos el interesado podrá formular por escrito, en el plazo de quince días hábiles, las alegaciones que estime convenientes a su derecho, proponiendo en el mismo escrito la práctica de los medios de prueba de que intente valerse. En el mismo plazo, podrá en su caso formular las alegaciones que estime convenientes el Comité Intercentros.

8. Formuladas las alegaciones y/o propuestos los medios de prueba por el interesado, o transcurrido el plazo concedido sin haberlo hecho, el Instructor resolverá lo que corresponda sobre la admisión o no de las pruebas propuestas. La denegación de pruebas deberá ser motivada.

En cualquier caso el Instructor podrá acordar la práctica de los medios de prueba que estime conveniente, para el mejor esclarecimiento de los hechos. A la práctica de las pruebas podrá asistir el interesado, así como uno de los miembros del Comité Intercentros designado por aquél. El plazo máximo para la práctica de las pruebas propuestas y admitidas no será en ningún caso superior a quince días hábiles.

9. Finalizado el período señalado para la práctica de pruebas, a la vista de su resultado y de las alegaciones presentadas, el Instructor formulará en un plazo no superior a cinco días hábiles la Propuesta de Resolución que proceda, que se notificará al interesado y al

Comité Intercentros (salvo cuando aquél solicite expresa y fundadamente que se omita dicho trámite).

10. Al notificársele la referida propuesta de resolución, se le concederá al interesado y al Comité Intercentros, en su caso, un plazo de diez días hábiles para que puedan alegar por escrito, lo que consideren conveniente a su defensa. Oído el interesado y el Comité Intercentros, o transcurrido el plazo concedido sin que uno u otros hubieren presentado alegación alguna, el Instructor elevará el Expediente al Director General para el dictado de la Resolución que proceda.

11. La antedicha resolución definitiva será notificada al interesado y al Comité Intercentros. Contra la misma el interesado podrá ejercitar las acciones que estime oportunas ante la Jurisdicción competente, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral.

12. En cualquier caso, las actuaciones se realizarán en un plazo máximo de seis meses desde que la Agencia tuviere conocimiento de los hechos que las originan y deberán llevarse a cabo con la más absoluta discreción, salvaguardando el principio de presunción de inocencia del imputado y respetando escrupulosamente su derecho al honor e intimidad personal.

13. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo de la prestación del servicio, o bien cuando la presencia del imputado en la Agencia pueda interferir las pesquisas del expediente, cuando el presunto infractor ocupe un puesto de mando o responsabilidad que le permita influir sobre otros empleados; o cuando la naturaleza de la posible infracción conlleve la pérdida de confianza, respecto a las funciones que tuviere encomendadas por su trabajo el responsable de RRHH (con el visto bueno de la Dirección General) podrá acordar simultáneamente la adopción de medidas cautelares.

14. Además de las medidas cautelares tendentes a la custodia de documentos, o a la conservación de las pruebas de la comisión de los hechos, podrán acordarse como tales el cambio de puesto o la suspensión de empleo del imputado; sin que en ningún caso pueda acordarse su suspensión de sueldo. El trabajador tendrá derecho a solicitar que la decisión suspensiva de empleo le sea comunicada al Comité Intercentros.

CAPÍTULO XIII

Formación y perfeccionamiento personal

Artículo 41. Alcance y objetivos.

La formación es un elemento esencial para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. Por ello, la Agencia, con la participación de la representación de los trabajadores, elaborará y aprobará un Plan de Formación para mejorar la capacidad profesional de los trabajadores y su especialización en los diferentes puestos de trabajo de la Agencia.

La evaluación y el seguimiento de la formación se contemplarán en el seno de la Comisión de Formación como un elemento imprescindible en los distintos planes de formación en aras de lograr el mayor grado de eficacia y rentabilidad.

En todo caso, la Agencia o, en su caso, el centro que imparta la formación, entregará a cada participante un certificado de realización de la acción formativa, en el que se haga constar la denominación de la acción, los contenidos, fechas de realización y las horas de formación recibidas, presenciales o a distancia, y el aprovechamiento, en su caso, al objeto de su valoración en el plan de carrera.

Con el límite de las partidas presupuestarias aprobadas anualmente para la realización de actividades formativas, la Agencia sufragará íntegramente los cursos de formación directamente relacionados con la actividad laboral desarrollada por los trabajadores de la misma.

Se consideran objetivos de la política de formación los siguientes:

1. Objetivos generales:

a) Poner a disposición de todos los trabajadores de la Agencia los recursos necesarios para su formación, reciclaje y perfeccionamiento.

Al objeto de lograr la máxima difusión de las actividades formativas en todo el colectivo de empleados, los representantes de los trabajadores dispondrán puntualmente de toda la información de las actividades a desarrollar, de los recursos materiales y de las facilidades necesarias para hacer efectiva la comunicación a todo el colectivo de empleados.

b) Posibilitar el desarrollo personal de todos los trabajadores. Fomentar la formación en el ámbito de la gestión del talento, para mejorar y potenciar sus capacidades y su desarrollo en competencias.

2. Objetivos específicos:

a) Formar en la cultura y organización de la Agencia, a las personas de nuevo ingreso.

b) Perfeccionar e impartir conocimientos de gestión que dinamicen el proceso interno y mejoren la prestación de los servicios.

c) Desarrollar el conocimiento y uso de las nuevas tecnologías como instrumento de trabajo.

d) Mejorar las capacidades de las personas trabajadoras para un buen desempeño de sus competencias básicas, técnicas, organizativas, de gestión y relacionales.

Artículo 42. Plan de Formación.

La Agencia elaborará en seis meses desde la vigencia de este Convenio, con la participación de la representación de los trabajadores, el Plan de Formación que tendrá una vigencia máxima de dos años. Para ello se podrá contar con la colaboración de una entidad del ramo acreditada.

El Plan contendrá, entre sus determinaciones, las siguientes:

1. Proceso de detección de necesidades formativas.

2. Programación de las acciones formativas a desarrollar. Contenidos, recursos y criterios de selección.

Artículo 43. Comisión de Formación.

Se constituirá una Comisión de Formación compuesta, con carácter paritario, por representantes de la Dirección y de los trabajadores, que serán designados por las partes. Tendrá como máximo cuatro miembros.

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

1. Proponer las acciones que permitan detectar las necesidades formativas a corto y medio plazo, fomentando la participación de los trabajadores de los diferentes centros de trabajo en los procesos de formación.

2. Elevar la propuesta del Plan de Formación para su aprobación por la Dirección de la Agencia.

3. Ejercer la función de seguimiento y evaluación de las acciones formativas realizadas, teniendo en cuenta la valoración de todos los recursos utilizados, al objeto de proponer, en su caso, los mecanismos correctores que se estime conveniente introducir en posteriores planes.

4. Establecer los criterios de realización de las acciones formativas de carácter individual, así como el seguimiento de las mismas.

5. Elaborar indicadores de gestión que sirvan para medir los niveles de satisfacción de los trabajadores, el porcentaje de asistencia, la eficacia y eficiencia de las actuaciones formativas, así como el aprovechamiento y mejora en el puesto de trabajo.

Artículo 44. Formación colectiva e individual.

1. Tendrá la consideración de formación colectiva aquella cuyas acciones se organicen directamente por la Empresa, ya sea valiéndose de sus propios medios o mediante su contratación externa, y se dirija exclusivamente a los trabajadores de la Agencia. Tendrán, asimismo, esta consideración las acciones formativas que, organizadas por terceros mediante la suscripción de los acuerdos que procedan, tengan por destinatarios exclusivamente a trabajadores de la Agencia.

2. El resto de las acciones formativas a las que asistan trabajadores de la empresa tendrán la consideración de acciones formativas individuales.

3. Se considerarán acciones formativas obligatorias aquellas que se consignen como tal en el Plan de Formación. Dichas acciones formativas se impartirán preferentemente en horas de trabajo dentro del horario establecido en el presente Convenio. Su prolongación fuera de jornada ordinaria tendrá la consideración de horas realizadas como tiempo efectivo de trabajo, dando lugar al abono, en su caso, de las dietas de desplazamiento, manutención y alojamiento.

4. Se considerarán acciones formativas voluntarias aquellas que se produzcan a demanda del trabajador/a y guarden relación con las tareas que venga desarrollando en su puesto de trabajo. Los criterios para su concesión y las prioridades de los colectivos afectados se establecerán en el Plan de Formación. Una vez autorizadas, el tiempo empleado en dichas acciones formativas computará como tiempo efectivo de trabajo.

La Agencia podrá establecer convenios de colaboración con Instituciones y Organismos vinculados a la formación: Universidades, Institutos y otras entidades dedicadas a la formación.

Artículo 45. Perfeccionamiento profesional.

1. De conformidad con lo que prevé el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir vacaciones, permisos y licencias contempladas en este Convenio, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan y el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Artículo 46. Recursos para la formación.

1. Las acciones formativas podrán ser impartidas en los centros colaboradores y organismos externos, sin perjuicio de que la Agencia propicie la creación de aulas formativas propias en sus dependencias y las dote de los medios materiales necesarios para impartir cursos, seminarios y reuniones de formación.

2. Los trabajadores de la Agencia, de acuerdo con su formación y cualificación profesional, podrán integrarse voluntariamente como formadores de acciones formativas colectivas. A tal efecto cuando sea necesario se efectuará convocatoria para la selección de formadores. . Éstos, en las condiciones que se determinen por la Dirección de la Agencia, oída la representación de los trabajadores, podrán recibir un incentivo económico del que se daría cuenta, en su caso, en el Plan de Formación. Este incentivo tendría el tratamiento de retribución, sería consignado en la nómina mensual y debe ser autorizado por la Administración con competencias en materia de Hacienda y Administración Pública.

CAPÍTULO XIV**Seguridad y salud laboral****Artículo 47. Obligación legal.**

La Agencia se obliga a cumplir lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo en materia de Seguridad y Salud Laboral, en especial el artículo 38 y siguientes.

Artículo 48. Reconocimientos médicos.

Los trabajadores tendrán derecho a los reconocimientos médicos siguientes:

1. Una vez al año, con carácter general para todo el personal.
2. Antes de incorporarse al puesto de trabajo, tras un período de baja por enfermedad superior a sesenta días.
3. Con carácter periódico, al personal que ejerza como actividad habitual la de conductor de la Dirección General.

La Agencia podrá exigir a los trabajadores de nuevo ingreso el reconocimiento médico preceptivo antes de incorporarse al puesto de trabajo.

La Agencia está obligada a suministrar un equipo de protección individual al personal que lo necesite para el desarrollo de su trabajo bianualmente. Dicho equipo será evaluado por el Comité de Seguridad y Salud.

La Agencia contratará un Servicio de Prevención, de lo cual informará al Comité de Seguridad y Salud.

Todos los Centros de Trabajo, requerirán de informe sobre parámetros básicos de higiene, ergonomía y seguridad, conforme a los requerimientos de la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa derivada. Dichas mediciones e informe preceptivo, será desarrollado por los Servicios de Prevención. Se entregará una copia completa del informe a los Representantes de los Trabajadores. Dichas mediciones e informe antes referidos, se realizarán con una periodicidad mínima de dos años.

CAPÍTULO XV**Estructura salarial y condiciones económicas****Artículo 49. Estructura salarial.**

1. Salario base/mínimo: es la parte de la retribución del trabajador, fijada para la jornada completa de trabajo, en función del grupo y nivel profesional en que esté encuadrado. Su cuantía para el año 2019 es la que figura en la tabla salarial que se incorpora al Convenio como Anexos I. Para el resto de los años de vigencia del Convenio la tabla salarial se fijará conforme se establezca en las respectivas leyes de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

No obstante lo anterior, será de aplicación a esas tablas salariales lo que se disponga en las respectivas leyes del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía de aplicación al sector público andaluz y cualquier otra normativa que le sea de aplicación.

El salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, incluidos los sábados, domingos, festivos, vacaciones y licencias o permisos retribuidos.

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 de servicios prestados en la Agencia. Asimismo, el personal de esta Agencia tendrá derecho a la percepción de los trienios que pudiera tener reconocido como personal funcionario o laboral al servicio de cualquier administración pública, así como en otras empresas públicas, organismos autónomos de la Junta de Andalucía, o en fundaciones

de interés general, participadas mayoritariamente directa o indirectamente, por la Junta de Andalucía. La cuantía por trienio de antigüedad reconocido se percibirá conforme a lo dispuesto para los funcionarios públicos en las leyes de presupuestos para la Comunidad Autónoma de Andalucía, conforme se recoge en el citado Anexo III.

El trienio o la suma de ellos se abonarán mensualmente y quedará prorrateado en la retribución mensual correspondiente a las dos pagas extraordinarias. El derecho a su percepción se causará a partir del día de la fecha de su consolidación.

3. Complemento de exclusividad. Es el destinado a retribuir la dedicación exclusiva del trabajador a la actividad de la Agencia, excluyendo la posibilidad de que se pueda ejercer otra actividad retribuida fuera de la misma. Al ingreso en la Agencia cada trabajador debe cumplimentar su disponibilidad en exclusividad a la misma. Se abonará en las catorce pagas. No obstante, se podrá renunciar a este complemento de exclusividad en el caso de que la Dirección de la Agencia autorizara la compatibilidad del trabajo en ella con otra actividad laboral exterior, en las condiciones que en su momento se pudieran determinar.

4. Complemento de puesto de trabajo. Es el destinado a retribuir las condiciones particulares del puesto de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación y responsabilidad, fijado en su caso por niveles y puestos. El derecho a su percepción está condicionado al ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, siendo abonable en las catorce pagas.

5. Pagas extraordinarias: serán dos al año. En ellas se incluirán los siguientes conceptos retributivos mensuales: salario base, complemento de exclusividad, complemento de puesto, antigüedad y, en su caso, cuando corresponda complemento personal. Se percibirán de manera prorrateada en cada una de las doce nóminas mensuales. 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.

6. Complemento personal: Su importe será en cada caso el necesario para compensar a aquellos trabajadores que, por aplicación del sistema de clasificación profesional aplicable a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, sus retribuciones a percibir en la categoría profesional a la que quedaron adscritos son inferiores a las que tenían reconocidas, excluido el complemento por antigüedad en cualquier caso, de manera que no sufriera pérdida o congelación retributiva alguna. Este complemento retributivo se abonará distribuido en las doce pagas ordinarias.

7. Cumplimiento de objetivos. En la Agencia se retribuye a los trabajadores por el cumplimiento de dos tipos de objetivos: empresariales y de desempeño. En el plan operativo anual que se definirá antes del 31 de enero del año de aplicación, se concretará su gestión.

El cumplimiento de los objetivos empresariales supondrá el 50% del total, correspondiendo el 50% restante a los objetivos por desempeño.

a) Los objetivos empresariales se definirán por la Agencia antes del 31 de enero del año de su aplicación. Su cumplimiento se evaluará cuatrimestralmente por parte de la Dirección de la Agencia, dándose cuenta de ello a la representación sindical. El 50 % de su pago se realizará a cuenta en el mes de junio y el resto en el mes de diciembre, donde se liquidará en función de su logro.

b) Los objetivos de desempeño se definirán por la Agencia antes del 31 de enero del año de su aplicación. Se evaluarán trimestralmente dando cuenta de ello a cada trabajador. Su retribución se devengará en el mes de diciembre, donde se liquidará en función de su logro.

Artículo 50. Gastos de viaje e indemnizaciones.

1. El personal de esta Agencia, como consecuencia de la comisión de un servicio, percibirá una indemnización económica por los gastos que tuviera que realizar como

consecuencia del servicio conforme a lo establecido en el Decreto 54/1989, de 21 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía, con las actualizaciones correspondientes.

2. Para generar derecho a la percepción de gastos de viaje e indemnizaciones, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Media manutención, cuando por causa del servicio el trabajador se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo antes de las 14:00 horas y regrese al lugar de origen después de las 16:00 horas, o se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo antes de las 21:00 horas y regrese al lugar de origen después de las 23:00 horas.

b) Manutención completa, cuando por causa del servicio, el trabajador se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo antes de las 14:00 horas y termine el servicio después de las 23:00 horas.

c) En ambos casos no se considerará como tiempo efectivo de trabajo el dedicado al almuerzo, comida o cena; estimándose dedicado a alimentación el de una hora cuando cause derecho a indemnización por «media manutención», y el de dos horas cuando lo sea por «manutención completa».

d) Excepcionalmente, el trabajador podrá ser resarcido por la cuantía exacta de los gastos realizados, cuando sean expresamente autorizados por la Dirección de la Agencia o responsable en quien la Dirección delegue.

3. Desplazamientos. Los trabajadores percibirán la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido, cuando utilicen su vehículo automóvil propio en horario laboral para atender o realizar asuntos o gestiones de la Agencia, con previa y expresa autorización de la misma.

4. En el caso de que se utilice el sistema de transporte público, su pago correrá por cuenta de la Agencia.

5. Si por la Junta de Andalucía se procediese en el futuro a la actualización de los valores de dietas y desplazamiento recogidos en este artículo, en los mismos términos y condiciones se llevaría a cabo dicha revisión.

CAPÍTULO XVI

Acción social

Artículo 51. Fondo de Acción Social.

Se constituye un Fondo de Acción Social para el personal perteneciente a la plantilla de la Agencia cuya dotación anual no podrá superar el 0,40% de la masa salarial. En cualquier caso la creación de este fondo estará a lo que disponga la normativa económico-presupuestaria que le sea de aplicación.

Se entiende por Acción Social el conjunto de ayudas de la empresa encaminadas a la consecución de un sistema de bienestar social, cuyo objetivo primordial es poner a disposición de sus empleados y beneficiarios los medios precisos para satisfacer las demandas comúnmente aceptadas como necesidades, siempre que no se encuentren protegidas por los sistemas mutualistas o de la Seguridad Social, y teniendo como objetivos fundamentales los principios de igualdad, globalidad, complementariedad y universalidad.

Las ayudas de acción social con cargo a dicho fondo se plasmarán en el Reglamento de Acción Social, que una vez aprobado por la CIV figurará como Anexo del presente Convenio, y que regulará sus diversas modalidades, requisitos, condiciones y procedimiento. A estas ayudas, que tendrán el carácter de prestación económica y serán determinadas cada año para cada modalidad, se le aplicará el porcentaje máximo de subida anual que permita la Ley del Presupuesto para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

No serán beneficiarios de este fondo los trabajadores que a 31 de diciembre del año anterior no pertenezcan a la empresa.

Artículo 52. Garantía económica.

Al personal al que le es de aplicación este convenio, mientras se encuentre en situación de incapacidad temporal por cualquier causa así como en todos los días de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a dicha incapacidad temporal percibirá, además de lo previsto en la legislación de la Seguridad Social un complemento consistente en un porcentaje sobre la diferencia entre las prestaciones económicas que reciba de la Seguridad Social y las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

En el caso en el que el personal se halle en incapacidad temporal por contingencias comunes, o ausencias motivadas en enfermedad o accidente que no den lugar a declaración de incapacidad temporal la Dirección de la Agencia evaluará la posibilidad del abono de complementos retributivos de carácter variable, en aquellos casos en los que el trabajador o trabajadora justifique una efectiva prestación del servicio, o bien se haya articulado por parte de la Agencia el trabajo telemático en ese periodo y sea comprobable a efectos de rendimiento.

Artículo 53. Anticipos 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.

Para atender necesidades urgentes y extraordinarias de índole personal o familiar, que no admitan demora y estén debidamente justificadas y acreditadas, podrán obtener anticipos aquellos trabajadores que tengan la condición de hijos hasta el importe de tres mensualidades de salario neto, ajustándose las condiciones de reintegro a lo establecido en el párrafo siguiente.

La solicitud, en la que se hará una declaración expresa de la finalidad del anticipo, deberá dirigirse por escrito a la Dirección de la Agencia. Solo podrá ser solicitado este anticipo una vez al año. Su devolución se realizará a través de las cuotas de retención sobre el salario mensual propuestas por el trabajador, debiendo quedar reintegrada la totalidad del anticipo en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la fecha de concesión.

Artículo 54. Carné de empleado.

La Agencia facilitará a sus empleados una tarjeta identificativa de Agencia. Esta tarjeta tendrá como objetivo, además de la identificación del trabajador y su posible uso para el sistema de control de presencia, la posibilidad de instrumentar algún tipo de beneficio que la Agencia pudiese ofrecerles en algún momento. En la tarjeta figurarán únicamente foto, nombre y apellidos, DNI/CIF del trabajador y datos de la Agencia o centro de trabajo.

CAPÍTULO XVII

Derechos sindicales

Artículo 55. Derechos de los trabajadores.

1. Realización de asambleas en el centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecten a la prestación de los servicios.

a) De carácter general: Mediante preaviso de veinticuatro horas a la Dirección del Centro o Servicio. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o Delegados de

Personal, las Secciones Sindicales constituidas o el veinte por ciento del total de la plantilla. Las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una sola.

b) De carácter sectorial o parcial: En este caso, podrán ser convocadas también por el veinte por ciento de los componentes del grupo profesional de que se trate, mediante preaviso de veinticuatro horas a la Dirección del Centro.

2. En todo momento, se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hay de realizarse durante la celebración de las asambleas.

3. Se reconoce el derecho de los trabajadores a disponer de un máximo de cuatro horas al año para celebrar asambleas en el centro de trabajo.

Artículo 56. Derechos sindicales.

El ejercicio de la acción sindical en la Agencia se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni víctima de ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación política o sindical. 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 de los trabajadores.

Artículo 57. Delegados de personal y Comité de Empresa.

1. El número de Delegados de Personal, o en su caso de miembros del Comité, 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. Los gastos de desplazamiento e indemnización de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal asignados por las reuniones convocadas por la Agencia, serán abonadas por ésta.

3. El Comité de Empresa, o en su caso los correspondientes delegados de personal, tendrán las siguientes funciones y competencias, cuando las cuestiones a que se refieren afecten sólo y exclusivamente al respectivo centro de trabajo, o también sólo y exclusivamente a uno o varios de los trabajadores adscritos al mismo:

a) Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución reciente y probable del empleo en la Agencia, así como acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos, si fuera el caso, los contratos a tiempo parcial.

b) 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, el estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del trabajador.

c) También accederán a la memoria anual de la Agencia y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores, incluidos los documentos de cotizaciones a la seguridad social.

d) 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:

1) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

- 2) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las Instalaciones.
- 3) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
4. Conocer los modelos de contrato de trabajo que se utilicen en la Agencia, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
5. Ser informados de todas las sanciones impuestas.
6. 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.
7. 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 la misma y los organismos o Tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Agencia, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
 - c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
8. Colaborar con la dirección del centro de trabajo para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.
9. Informar a sus representados 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, 2, 3 y 5 y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.
10. Recibir información previa en todos los casos que puedan producirse de movilidad funcional y/o geográfica, conforme a los términos previstos en el presente Convenio Colectivo.
11. Recibir información, en los procedimientos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo en los términos previstos en el presente Convenio Colectivo.
12. Además, todas las relacionadas con las materias citadas a continuación, cuando las cuestiones a que se refieren afecten sólo y exclusivamente al respectivo centro de trabajo, o también sólo y exclusivamente a uno o varios de los trabajadores adscritos al mismo:
 - Sucesión de Agencia.
 - Organización del trabajo.
 - Clasificación profesional.
 - Movilidad funcional o geográfica.
 - Horas extraordinarias.
 - Normas generales en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Participación de los trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales.
 - Delegados de prevención.
 - Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 58. Adecuación de la representatividad por aumento o disminución de la plantilla.

1. En el caso de que en un centro de trabajo se produzca un aumento de la plantilla por cualquier causa y cuando ello implique la adecuación del número de representantes

de los trabajadores 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 los representantes elegidos finalizará al mismo tiempo que el de los otros ya existentes en el centro de trabajo.

2. En caso de disminución de plantilla en un centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, dando por finalizado el mandato de los Delegados de Personal o en su caso de los miembros del Comité de dicho centro, que fuere necesario para adecuar el número de representantes.

3. A los efectos prevenidos en este artículo, en relación con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se ha producido un aumento o disminución significativo de la plantilla de un centro de trabajo cuando dicha modificación sea igual o superior al 30% de su respectivo número de trabajadores y se mantenga durante al menos un año continuado.

Artículo 59. Horas sindicales.

1. Cada uno de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, dispondrá de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en cada uno de sus respectivos centros de trabajo.

2. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal podrán acumular sus respectivas horas sindicales en uno o varios de ellos, en cómputo semestral y sin rebasar el máximo total previsto para toda la representación, sin perjuicio de su remuneración.

La acumulación de horas sindicales deberá comunicarse a la Dirección de Recursos Humanos con una antelación mínima a su utilización de diez días laborables, de manera que puedan adoptarse las medidas oportunas para garantizar la continuidad y el normal desarrollo de la actividad de la Agencia, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor.

3. Cuando no medie acumulación, la utilización de días completos de horas sindicales deberá preavisarse a la Dirección de Recursos Humanos, en su caso a través del correspondiente responsable de la Gerencia o Área de Dirección, con una antelación mínima de dos días laborables, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor.

Artículo 60. Comité Intercentros.

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratadas con carácter general. Es el único órgano de representación de los trabajadores legitimado para negociar colectivamente. Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. Este Comité tendrá las siguientes características:

1. El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de cinco, y sus miembros serán designados por y de entre los componentes del Comité de Empresa, así como Delegadas y Delegados de personal, guardándose la proporcionalidad según los resultados electorales. En caso de producirse alguna vacante, temporal o definitiva, sea por la causa que fuere, se procederá a designar o elegir a un sustituto o nuevo miembro, que deberá cumplir los mismos requisitos que el sustituido; debiendo respetarse, igualmente, la antedicha proporcionalidad.

2. La composición de dicho Comité podrá verse incrementada en la proporción en la que, en su caso, aumente el número de representantes de los trabajadores como consecuencia de un incremento de la plantilla o número de centros de trabajo en los términos legalmente previstos.

3. El Comité Intercentros tendrá capacidad para intervenir en la negociación colectiva. Asimismo, serán de su competencia todas aquellas funciones sobre cuestiones que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la Agencia, que superen el ámbito de competencia de las distintas representaciones de los trabajadores y trabajadoras en los diferentes ámbitos de la Agencia y aquellas otras que le sean delegadas por la representación unitaria de los trabajadores.

4. Las reuniones del Comité Intercentros podrán ser ordinarias y extraordinarias. El Comité Intercentros se reunirá con carácter ordinario cuatro veces al año como máximo, en las fechas que libremente determine y guardando la debida proporcionalidad temporal, sin que en ningún caso pueda celebrar más de dos reuniones ordinarias al trimestre. El resto de reuniones que se pudieran celebrar tendrán el carácter de extraordinarias.

5. En todo caso, el tiempo invertido por cada uno de sus miembros en dichas reuniones lo 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. De los gastos por desplazamiento y dieta, que se pueda originar a los miembros del Comité Intercentros por la asistencia a sus reuniones, correrán por cuenta de la Agencia siempre y cuando hayan sido convocadas por la misma y requieran desplazamiento fuera del término municipal donde habitualmente presten sus servicios, con la limitación prevista en el punto 5 de este artículo.

7. Las garantías de los miembros del Comité Intercentros serán las mismas que ya tuvieran, por su condición de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

8. El Comité Intercentros se constituirá formalmente 30 días después de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, guardando la proporcionalidad sindical de ese momento. Su mandato será por cuatro años a partir de su constitución.

9. Como órgano unitario de representación del conjunto de los trabajadores de la Empresa, el Comité Intercentros tendrá las siguientes funciones y competencias:

- Designar a los miembros de la parte social en la mesa de negociación del Convenio Colectivo de entre los delegados electos, guardando la proporcionalidad existente.

- Realizar la denuncia, prórroga y revisión del Convenio Colectivo y solicitar e interponer conflicto colectivo y declaración de huelga legal, con la propuesta de los servicios mínimos.

- Supervisar y coordinar a la parte social en las distintas comisiones resultantes del Convenio Colectivo.

- Supervisar los acuerdos logrados entre las partes y colaborar con la Dirección de la Agencia en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

10. Los miembros del Comité Intercentros elegirán, de entre sus miembros, a un Presidente y a un Secretario, cuyas funciones se recogerán en un reglamento de funcionamiento interno, a realizar dentro de los tres primeros meses de la constitución legal del Comité. En todo caso el Presidente tendrá la representación legal del Comité Intercentros y el Secretario será el encargado de levantar acta de las reuniones, así como de custodiar la documentación del Comité Intercentros.

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

Artículo 61. Secciones sindicales.

Conforme a lo establecido en la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los trabajadores de la Agencia afiliados a un sindicato podrán constituir la correspondiente sección sindical, que estará representada, a todos los efectos, por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados en la Agencia. Delegado que contará con las mismas garantías que los Delegados de Personal, cuando se den las circunstancias y condiciones establecidas en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985.

Artículo 62. Espacios, tabloneros de anuncios y gestión de la comunicación.

1. Cuando se solicite, al menos con dos días de antelación y para gestiones concretas, en la sede de los Servicios Centrales de la Agencia la representación de los trabajadores dispondrá de un espacio adecuado para el ejercicio de sus funciones. Esto mismo es de aplicación para las Delegaciones de personal de los demás centros de trabajo.

2. La Dirección facilitará tabloneros de anuncios, en la sede de los Servicios Centrales y en cada una de las Gerencias, situados en lugares adecuados y de acceso común de los trabajadores, para la difusión de información de carácter sindical.

3. Asimismo, se facilitará una cuenta de correo corporativo y un espacio en la intranet de la agencia para la información de carácter sindical.

Artículo 63. Asambleas de trabajadores.

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

2. No obstante, en períodos de negociación colectiva, podrán ser convocadas y celebradas asambleas de trabajadores en semanas alternas en los distintos centros de trabajo, pudiendo utilizar para ello la última hora de la jornada laboral.

Artículo 64. Publicidad del Convenio Colectivo.

La publicidad y difusión del presente Convenio Colectivo se llevará a cabo por la propia Agencia y/o por conducto de los legales representantes de los trabajadores; a cuyo fin la Dirección hará entrega al Comité de Empresa, y a los Delegados de Personal de los restantes centros de trabajo, de tantos ejemplares como trabajadores figuren adscritos a cada uno de ellos, más un 10 por 100, que dichos representantes se encargarán de distribuir a todo el personal.

Artículo 65. Derechos y Garantías.

El comité de empresa y los Delegados de Personal gozarán de las garantías recogidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y en las normas que en el futuro lo sustituyan, hasta un año después de su cese como miembro del comité de empresa o su representación:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas muy graves, en el que serán oídos a parte del interesado el comité de empresa.

b) Reconocida por el Órgano Judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al representante de los trabajadores la opción entre la readmisión y la indemnización.

CAPÍTULO XVIII**Jubilación****Artículo. 66. Jubilación.**

La jubilación del personal adscrito a este Convenio Colectivo se regulará conforme a lo establecido en la legislación dictada al efecto, comprometiéndose la empresa a cubrir las plazas vacantes por esta razón, conforme a lo que se establezca cada año en la Ley de Presupuestos para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

1. Jubilación anticipada: si el trabajador se jubila voluntariamente antes de la edad prevista como requisito de jubilación total de carácter ordinaria, tendrá derecho a percibir las siguientes cantidades:

a) Un año antes de la edad ordinaria de jubilación: una cantidad igual al importe de tres mensualidades de su salario base y complemento de puesto; y una mensualidad más, calculada sobre los mismos conceptos, por cada 5 años de antigüedad, a partir del 20 inclusive.

b) Dos años antes de la edad ordinaria de jubilación: una cantidad igual al importe de cinco mensualidades de su salario base y complemento de puesto; y una mensualidad más, calculada sobre los mismos conceptos, por cada 5 años de antigüedad, a partir del 20 inclusive.

2. La jubilación forzosa: será obligatoria al cumplir la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La Administración se compromete a cubrir por los métodos establecidos en este Convenio Colectivo las plazas que por esta razón quedaran vacantes y fueran necesarias, en idéntica categoría profesional o en otras distintas que se hubiesen creado por transformación de las vacantes.

3. La Administración vendrá obligada a informar puntualmente a la Comisión del Convenio de las jubilaciones que se vayan produciendo, las categorías profesionales en que tengan lugar y el plazo para la provisión de vacantes, cuando éste proceda. La Comisión del Convenio podrá emitir informe al respecto.

4. En cualquier caso, este artículo tendrá vigencia cuando así lo permita la normativa económica presupuestaria que le sea de aplicación con el informe previo de la administración competente.

CAPÍTULO XIX

Seguros y responsabilidades

Artículo 67. Seguro de Accidentes y Responsabilidad Civil.

1. El personal del sector público andaluz, y concretamente el de esta Agencia de Educación, dispone de un seguro colectivo de accidentes para el personal al servicio de la Junta de Andalucía, formalizado por la Dirección General de Patrimonio. Esta Agencia está adherida a la citada póliza desde el 01 de octubre de 2018.

2. Asimismo, el personal de la Agencia está adherido también al seguro de responsabilidad civil patrimonial profesional, de explotación y patronal que garantiza las consecuencias económicas a las que vendría obligado a indemnizar por haber causado daños personales, materiales y perjuicios consecuenciales causados por una acción u omisión a un tercero en la actividad prestada para la Junta de Andalucía. La última prórroga de esta póliza de seguro entró en vigor el 30 de junio de 2018 teniendo el contrato actual una duración anual prorrogable.

3. El importe de las primas correspondientes, en su caso, será sufragado íntegramente por la Agencia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Vigencia 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.

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, establece en su art. 4 (Ámbito Temporal) que las medidas en materia de personal contenidas en el capítulo III (Medidas en materia de personal en el sector público andaluz) tienen carácter excepcional y temporal, siendo de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2013. No obstante, a partir del año 2014 las distintas leyes del Presupuesto para la Comunidad Autónoma de Andalucía han dictado cambios sustanciales en la recuperación de derechos del personal trabajador del sector público, por lo que habrá de estarse a lo que vayan dictando las mismas, así como lo dispuesto en cualquier otra normativa que le sea de aplicación de forma que, una vez tratadas y acordadas en el seno de la CIV, se incorporen a este Convenio.

Conforme a lo señalado en el citado art. 4 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, cuando se levante la suspensión, en función de la garantía de estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el personal de la Agencia de Educación recuperará todos los derechos que dicha ley ha dejado en suspenso y que afecten a:

- Vacaciones y permisos retribuidos.
- Retribuciones e indemnizaciones.
- Acción social.
- Complemento de Incapacidad Temporal.

Conforme se recuperen los citados derechos y así queden establecidos en la normativa presupuestaria y de función pública de la Junta de Andalucía de aplicación a esta Agencia, en el seno de la CIV se acordará su incorporación al texto de este Convenio.

Segunda. Retribuciones para 2019. Aplicación de la recuperación de la retribución variable.

Las retribuciones del año 2019 para el personal de esta Agencia Pública Andaluza de Educación previsto en el artículo 1 de este Convenio quedan reflejadas en el Anexo I del mismo. Asimismo, en el Anexo II se incluyen las cuantías de pago de la antigüedad correspondientes a cada grupo y categoría profesional.

Las retribuciones del personal de esta Agencia de Educación se modificarán conforme a lo que dispongan las distintas leyes presupuestarias para la Comunidad Autónoma de Andalucía y cualquier otra normativa que le sea de aplicación.

ANEXO I - TABLAS CON NIVELES PROFESIONALES Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL I CONVENIO DE LA AGENCIA DE EDUCACIÓN APLICABLES EN 2019									
PERFIL DE PT	GRUPO	NIVEL	CONCEPTOS RETRIBUTIVOS FIJOS				RETRIBUCIÓN VARIABLE		SALARIO TOTAL AÑO
			SALARIO MÍNIMO	C. DEDIC. EXCLUSIVA	C. PUESTO	SALARIO ANUAL	SALARIO REFERENCIA	SALARIO MÁXIMO	
Perfil de dirección	Grupo 0	Subdirector	37.252,14	9.313,04	5.087,24	51.652,42	2.894,26	2.894,26	57.440,94
Perfil de dirección		Administrador	35.615,56	8.903,89	4.863,75	49.383,20	2.767,11	2.767,11	54.917,42
Perfil de gestión	Grupo 1	Jefe de departamento		8.903,89	4.863,75		2.767,11	2.767,11	
Perfil técnico de soporte a la gestión		Técnico Superior	33.789,13	8.447,28	4.012,47	46.248,87	2.282,79	2.282,79	50.814,45
Perfil técnico especialista		Técnico Superior	33.789,13	8.447,28	4.012,47	46.248,87	2.282,79	2.282,79	50.814,45
Perfil técnico de soporte a la gestión		Técnico Medio	30.227,56	7.556,89	3.589,53	41.373,98	2.042,17	2.042,17	45.458,32
Perfil técnico especialista		Técnico Medio	30.227,56	7.556,89	3.589,53	41.373,98	2.042,17	2.042,17	45.458,32
Perfil profesional especialista		Técnico Base	26.374,86	6.593,71	3.236,55	36.205,12	1.835,29	1.835,29	39.875,71

00171407

PERFIL DE PT	GRUPO	NIVEL	CONCEPTOS RETRIBUTIVOS FIJOS				RETRIBUCIÓN VARIABLE		SALARIO TOTAL AÑO
			SALARIO MÍNIMO	C. DEDIC. EXCLUSIVA	C. PUESTO	SALARIO ANUAL	SALARIO REFERENCIA	SALARIO MÁXIMO	
Perfil de gestión	Grupo 2	Jefe de Negociado		6.593,71	3.236,55		1.835,29	1.835,29	
Perfil de Soporte administrativo		Secretario		6.593,71	3.236,55		1.835,29	1.835,29	
Perfil subalterno y de oficios		Conductor		6.593,71	3.236,55		1.835,29	1.835,29	
Perfil Profesional especialista		Gestor Técnico	21.636,98	5.409,24	2.127,19	29.173,42	1.198,14	1.198,14	31.569,70
Perfil de Soporte administrativo		Gestor Técnico	21.636,98	5.409,24	2.127,19	29.173,42	1.198,14	1.198,14	31.569,70
Perfil Profesional especialista		Gestor Administrativo	18.264,38	4.566,11	1.626,68	24.457,17	925,46	925,46	26.308,09
Perfil de Soporte administrativo		Gestor Administrativo	18.264,38	4.566,11	1.626,68	24.457,17	925,46	925,46	26.308,09
Perfil Profesional especialista		Gestor Auxiliar	17.351,17	4.337,79	1.545,34	23.234,30	879,18	879,18	24.992,67
Perfil de Soporte administrativo		Gestor Auxiliar	17.351,17	4.337,79	1.545,34	23.234,30	879,18	879,18	24.992,67

ANEXO II. TRIENIOS 2019	
RETRIBUCIÓN DEL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD EN LA AGENCIA	
COMPLEMENTO ACTUAL DE ANTIGÜEDAD	
GRUPO	TRIENIOS
A1	43,52
A2	35,48
B	31,14
C1	26,85
E	13,75

ANEXO III

PLAN DE IGUALDAD

1. Introducción
 - 1.1. Marco Legal.
 - 1.2. Ámbito de aplicación.
 - 1.3 Vigencia del Plan.
 - 1.4 Características del Plan.
 - 1.5 Compromiso de la Agencia con la Igualdad de Oportunidades.
2. Diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en la Agencia Pública Andaluza de Educación.
 - 2.1. Oportunidades para la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad.
 - 2.2. Indicadores de mejora.
3. Objetivos de igualdad y medidas
 - 3.1. Acceso a la Agencia.
 - 3.2. Contratación.
 - 3.3. Promoción.
 - 3.4. Formación.
 - 3.5. Comunicación y sensibilización.
 - 3.6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- 3.7. Acoso y violencia de género.
- 3.8. Salud laboral.
- 3.9. Retribución.
- 4. Sistema de seguimiento y evaluación del Plan.

- 1. Introducción.
- 1.1. Marco legal.

La entrada en vigor de la Constitución Española consagró en nuestro ordenamiento jurídico la igualdad como un derecho fundamental.

La Constitución española prohíbe en su art. 14 la discriminación directa por razón de sexo y en el art. 9.2 establece la obligatoriedad de los poderes públicos de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por su parte, el artículo 14 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, del Estatuto de Autonomía de Andalucía, prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en su Título I, particularmente la ejercida por razón de sexo, entre otras. Asimismo, el artículo 15 de la citada norma «garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos».

Centrándonos en el ámbito laboral, la Constitución también establece el derecho a acceder al trabajo en condiciones de igualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo (art. 35).

En la actualidad, se han incorporado normas con rango de Ley como nuevos instrumentos en el desarrollo de las políticas de igualdad, hecho que implica imprimir a éstas características propias de una disposición normativa, siendo destacables algunos aspectos como la obligatoriedad de cumplimiento de sus preceptos y el carácter sancionador con el que cuentan.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece el fundamento jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Se define a sí misma en su exposición de motivos como una ley-código de la igualdad entre hombres y mujeres.

Esta autodefinición también alude al carácter que esta ley imprime al principio de igualdad, como informador del ordenamiento jurídico (art. 4 Ley 3/2007).

Bajo el Título IV de la LOIEMH, denominado «derecho al trabajo en Igualdad de oportunidades», la Ley atribuye a las organizaciones laborales una serie de responsabilidades en la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

La ley establece la obligación de carácter general de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas las organizaciones laborales. Además de este deber general, la misma contempla obligaciones de carácter más específico como son:

- Elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.
- Medidas en materia de conciliación.
- Protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, para el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía y para seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

- 1.2. Ámbito de aplicación.

El ámbito territorial del Plan será el propio de toda la Agencia, aplicándose a todos los centros de trabajo actuales, servicios centrales y gerencias provinciales.

Las personas destinatarias de este plan no son exclusivamente las mujeres, sino también los hombres, puesto que se persigue una Agencia más integradora en la que tanto unas como otros tengan iguales derechos.

1.3. Vigencia del Plan.

La vigencia del presente Plan será indeterminada, pues su vocación y compromiso va más allá de una duración concreta, ya que el conjunto de objetivos que establece se alcanzarán de forma gradual y progresiva.

Este plan pretende establecer una cultura en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que forme parte de los valores de la empresa y que, en consecuencia, los resultados positivos que se esperan obtener se proyecten con una vigencia indefinida.

No obstante, el contenido del plan será revisado y renovado transcurridos tres años desde su firma.

En relación con las medidas positivas y su carácter excepcional solo serán de aplicación mientras subsistan los desequilibrios que se pretendan corregir.

1.4. Características del Plan.

- Destinado a toda la plantilla: con su puesta en práctica se pretende incidir positivamente no solo en la situación de las mujeres, sino en la de todo el personal.
- Abierto y flexible: independientemente del calendario y de la programación que se señale para el desarrollo de las medidas que se propongan, que responde a unos criterios específicos de posibilidad y coherencia, este plan permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades que puedan ir surgiendo.
- Participativo: la cooperación y el diálogo son algunos de sus elementos clave.
- Evaluable: incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.
- Metódico: el objetivo final, conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de ambos, se persigue a través de objetivos definidos y sistemáticos que producen resultados concretos y cuantificables.
- Transversalidad: el plan se elabora bajo la convicción firme de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de la Agencia. Sitúa al área de RR.HH como facilitadora e impulsora de procesos que permitan que otras áreas realicen su trabajo incorporando la perspectiva de género.
- Compromiso: el plan, para ser efectivo, debe ser asumido por todos los estamentos que componen la empresa. Se hace indispensable, por tanto, que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución así como que se promueva la asignación de los recursos humanos y materiales necesarios para la implantación, evaluación y seguimiento del plan.
- Preventivo: se adoptarán medidas concretas para la prevención de desigualdades entre mujeres y hombres.

1.5. Compromiso de la Agencia Pública Andaluza de Educación con la Igualdad de Oportunidades.

La Agencia Pública Andaluza de Educación adquiere el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización estableciendo y desarrollando las políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, e impulsando y fomentando medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo dar cumplimiento a las obligaciones que le atribuye la LOIEMH y la ley para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, Ley 12/2007, de 26 noviembre, que en su artículo 32 también establece la obligatoriedad de la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales de elaborar periódicamente Planes de Igualdad, constituyendo el

marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral dentro de la empresa.

Las decisiones que se adopten en cada uno de los ámbitos de actuación de la empresa no solo no favorecerán discriminación alguna sino que, por el contrario, procurarán y facilitarán la igualdad real y efectiva así como la plena incorporación de la mujer, o del hombre, a todas las tareas y trabajos y a los puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones de idoneidad, en los que alguno de ambos sexos estuviese con una menor y evidente representación. En este sentido, conviene recordar lo dispuesto en el artículo 3.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía donde se dispone que «Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.»

Los principios enunciados en la ley de igualdad se llevarán a cabo a través del establecimiento de objetivos generales y de objetivos específicos, esto es, a través de la implantación del Plan de Igualdad de la Agencia Pública Andaluza de Educación. Acciones que están estructuradas por áreas temáticas de actuación y en el que se establecerán los correspondientes sistemas de desarrollo, seguimiento y evaluación, con el fin último de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El presente Plan de Igualdad va más allá de la normativa legal, pretendiendo ser un instrumento que se integre dentro de la responsabilidad social de la empresa, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

2. Diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en la Agencia Pública Andaluza de Educación.

De acuerdo con el artículo 46 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se ha realizado un primer diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades en la Agencia Pública Andaluza de Educación.

Para hacer el diagnóstico de la realidad concreta de la Agencia se ha llevado a cabo un análisis con el fin de poder implementar las medidas necesarias en igualdad. Dicho análisis parte de los datos obtenidos de la encuesta «Igualdad en la empresa» realizada al personal trabajador de la Agencia en septiembre de 2016.

Dicho análisis ha consistido en el siguiente estudio:

- a) Característica de la Agencia: información referente a la estructura organizativa.
- b) Características de la plantilla: referente a la composición de la plantilla, información relativa a la existencia de un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la organización, y en todos los niveles de responsabilidad.
- c) Formación: información referente a la gestión de la formación continua y la participación del personal en la misma para analizar si el procedimiento garantiza que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de participación y desarrollo profesional.
- d) Promoción interna: información relativa a la promoción y el desarrollo profesional de mujeres y hombres para analizar si los procedimientos y criterios que se emplean garantizan una igual participación.
- e) Responsabilidad familiar y conciliación de la vida familiar, personal y laboral (solicitud de permisos y licencias) recoge información relativa a la política de conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la posición de mujeres y hombres respecto a la misma.

f) Retribuciones: información referente a la gestión de la política retributiva y las retribuciones del personal para estudiar si el procedimiento garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

g) Prevención de riesgos laborales: gestión de la salud laboral, incluyendo la protección de la maternidad, el acoso y la violencia de género, información relativa a si dicha gestión garantiza un entorno laboral saludable y seguro tanto para las trabajadoras como para los trabajadores.

Tras el análisis de los diferentes niveles jerárquicos en la organización se constata que la representación de hombres y mujeres en los diferentes niveles jerárquicos es la siguiente:

NIVELES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	Índice de distribución	
				MUJERES	HOMBRES
Directivos	2	4	6	33,33 %	66,67 %
Administradores	10	14	24	41,67%	58,33%
Técnicos	17	43	60	28,33 %	71,67 %
Gestores	42	21	63	66,67 %	33,33 %
Jefe de área	1	0	1	100%	0%
Especialista	1	1	2	50%	50%
Administrativos	5	2	7	71,43%	28,57%
Conductor	0	1	1	0%	100%

Hay una mayor representación masculina en:

- Personal directivo
- Mandos intermedios
- Personal técnico

Hay una mayor representación femenina en:

- Personal administrativo

La plantilla de la Agencia se halla actualmente integrada:

AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN			
Banda de edad	Mujeres	Hombres	Total
< 20 años	0	0	0
De 20 a 29 años	0	0	0
De 30 a 45 años	34	32	66
> 46 años	44	54	98
TOTAL	78	86	164

En relación a la gestión de la formación en la Agencia de Educación se constata que es posible la participación tanto de hombres como mujeres en la elección y realización de las distintas acciones formativas promovidas por la empresa, así como las elegidas por las propias personas trabajadoras.

La promoción interna se organiza para todo el personal trabajador de la Agencia, de tal forma que la información es pública y no hay elementos en las distintas convocatorias que determinen preferentemente la opción de uno u otro género para la obtención de las distintas plazas en los procesos de promoción.

Con respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral y la concesión de permisos o licencias para la compatibilización del desarrollo del trabajo en la Agencia y la vida familiar, no se hacen distinciones entre un género y otro. Así, las situaciones que se han

autorizado son de lo más diversas: reducciones de horario, permisos de paternidad y disfrute del permiso de maternidad por el padre, etc.

En las retribuciones no se hacen distinciones de género, como no puede ser de otra manera. Tampoco en las retribuciones variables.

En la prevención de riesgos laborales, donde se incluye la gestión de la salud laboral, la protección de la maternidad y la especial vigilancia de acoso o violencia de género no existen distinciones entre género en esta Agencia de Educación, entendiéndose que hasta estos momentos se promueve un entorno laboral saludable.

Oportunidades y recomendaciones de mejora que se han detectado:

- Velar para que hombres y mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a selección, empleo, formación, promoción, retribución y desarrollo de su trabajo.

- Promover para que las mujeres trabajadoras tengan las mismas posibilidades que los varones en casos de ascensos y promociones a puestos de responsabilidad y a puestos de dirección.

- Promover acciones positivas que sirva para la correcta aplicación de políticas de igualdad.

- Mejorar el lenguaje en las comunicaciones y convocatorias de forma que se promocióne el uso de expresiones no sexistas y neutras.

- Avanzar en la elaboración de una guía para un uso no sexista del lenguaje.

En definitiva, el análisis realizado en la Agencia Pública Andaluza de Educación en materia de igualdad ofrece una fotografía general y en un momento puntual de nuestra empresa, por lo tanto será revisado y ampliado periódicamente a fin de conocer la eficacia de las intervenciones realizadas. No obstante, a continuación se refieren los objetivos.

3. Objetivos de igualdad y medidas.

El presente Plan de Igualdad se ha desarrollado partiendo de las conclusiones del Diagnóstico en Igualdad de Oportunidades realizado en la Agencia Pública Andaluza de Educación determinando propuestas de acción en las áreas o ejes de intervención que se detallan a continuación para alcanzar el objetivo general del plan: integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de los recursos humanos de la Agencia.

Objetivos generales:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la selección, contratación, promoción, formación, salud laboral y comunicación en la empresa.

2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Agencia.

3. Garantizar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para trabajos de igual valor.

Objetivos específicos:

3.1. Acceso a la Agencia:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección para el acceso a la Agencia.

Medidas:

- Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las comunicaciones existentes para la selección tanto interna como externa, incorporando un lenguaje no sexista para contribuir al equilibrio de mujeres y hombres en la Agencia.

- En los anuncios o comunicaciones se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.

- Publicitar las ofertas de empleo y comunicaciones de selección indicando el compromiso de la Agencia sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: «Empresa comprometida con la igualdad de trato y oportunidades.»

3.2. Contratación:

Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres, en el acceso a la Agencia.

Medidas:

- Fomentar la contratación sin distinción de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro.
- Actualización del sistema de contratación incluyendo perspectivas de género.

3.3. Promoción:

Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y desarrollo, mejorar las posibilidades y promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Medidas:

- Difusión de las convocatorias de promoción y descripción objetiva de los puestos de trabajo, condiciones y competencias necesarias para ellos.
- Información sobre los resultados del proceso, y si hay rechazo por parte del candidato, recoger los motivos por lo que ha rechazado el puesto.
- Comprobar que los procesos de información usados para publicar los puestos de Promoción Interna son accesibles y se encuentran al alcance de toda la plantilla.
- Formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables de proponer candidaturas para garantizar que las propuestas se realicen de una manera objetiva sin tener en cuenta otras cuestiones o estereotipos de género.

3.4. Formación:

Impulsar la difusión de la Oferta de Formación como herramienta que permita facilitar el equilibrio profesional en materia de género.

Medidas:

- Realizar formación específica en materia de Igualdad de Oportunidades dirigidas a toda la plantilla de personas trabajadoras, para garantizar la objetividad y no discriminación, transmitiendo pautas de actuación en la selección, promoción, acceso y desarrollo de la formación, etc.
- Publicitar las acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades.
- Comunicar las directrices de Igualdad de Oportunidades a las personas que se incorporen a la Agencia.
- Revisar el diseño y los contenidos de formación para eliminar situaciones y lenguaje sexistas, asegurando la igualdad y no discriminación.
- Introducir la perspectiva de género en el diseño de la formación en la Agencia Pública Andaluza de Educación.

3.5. Comunicación y sensibilización:

Dar visibilidad a la igualdad a través de la comunicación interna y garantizar el acceso a la comunicación a toda la plantilla.

Medidas:

- Visibilidad, a través de los canales de comunicación interna disponibles, de todas las acciones llevadas a cabo en el seno de la empresa en materia de igualdad.
- Utilizar un lenguaje neutro.
- Medir la eficacia de la comunicación a través de encuestas.
- Incluir en la comunicación interna y externa que somos una empresa comprometida con la igualdad.
- Editar y difundir el plan de igualdad.

Elaborar una guía para incorporar y garantizar un uso no sexista del lenguaje en todos los procesos de comunicación emanados directa o indirectamente de la entidad.

3.6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Garantizar y mejorar los derechos reconocidos legalmente en cuanto a conciliación de vida personal, familiar y laboral y ordenación del tiempo de trabajo.

Medidas:

- Difundir a través de los canales de comunicación internos los permisos y licencias que garantiza la ley.

- Garantizar a las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
- Revisar el conjunto de permisos y licencias con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que su ejercicio, no suponga un recorte de oportunidades.

- Realizar campañas informativas dirigidas a los colaboradores sobre las medidas de conciliación existentes en la Agencia.

3.7. Acoso y violencia de género:

Facilitar la seguridad y protección de las mujeres víctimas de violencia de género, mejorando los derechos legalmente establecidos y difundiendo dicha información.

Medidas:

- La Unidad de seguimiento del Protocolo, una vez comunicado el hecho de acoso por la Dirección de Recursos Humanos de la Agencia, se reunirá en el plazo de diez días para su análisis, estudio y elaboración de informe de actuación.

- Compartir con la Unidad de seguimiento del Protocolo el número de casos detectados así como las actuaciones llevadas a cabo (sin dar los datos personales para garantizar la confidencialidad).

- Se explorarán las posibilidades de conseguir una solución amistosa al problema.

- Se pedirá a las partes actuar de buena fe, evitando el mantenimiento sistemático de posiciones inaceptables para la otra parte que impidan alcanzar cualquier acuerdo, incluso parcial.

- Al objeto de facilitar el desenlace, se deben hacer recomendaciones con flexibilidad para llegar a acuerdos y formalizarlos en un documento.

3.8. Salud laboral:

Proteger el embarazo y la maternidad, mantener el entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo, así como introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

Medidas:

- Garantizar el respeto a la intimidad y dignidad humana en el entorno de trabajo.

- Mejorar los mecanismos para prevenir, actuar y erradicar situaciones que puedan dañar la salud física y psicológica de las mujeres y hombres de la organización.

- Proteger a las mujeres embarazadas y garantizar un embarazo y lactancia saludables, adaptando las condiciones de trabajo a las recomendaciones del informe médico.

3.9. Retribución:

Asegurar la igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajo de igual nivel/valor.

Medidas:

- Garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la política retributiva de la Agencia.

4. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Con carácter anual, la Unidad de Igualdad de Género llevará a cabo el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de acuerdo con cuatro líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

- Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos en cada una de las medidas a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Unidad de Igualdad de Género.

2. Impacto en la organización.

- Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.

- Cambio de actitudes producido.

- Grado de aceptación del Plan de Igualdad.

3. Desarrollo metodológico.

- Dificultades encontradas.

- Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.

Informe de seguimiento de las medidas:

La evaluación será efectuada por la Unidad de Igualdad de Género que utilizará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento de las medidas del Plan.

La Unidad de Igualdad de Género podrá solicitar a cada Departamento o área responsable informes siguiendo las siguientes líneas:

- Grado de ejecución de las medidas.
 - Avance en la dirección de los objetivos marcados.
 - Resultados obtenidos.
 - Dificultades encontradas con alguno de los siguientes elementos durante el desarrollo de las medidas:
 - Con la plantilla (motivación, compromiso...)
 - Con la participación de la Unidad de Igualdad de Género
 - Con la manera en que se ha ejecutado la medida.
 - Con la disponibilidad de recursos humanos y materiales para la ejecución de la medida.
 - Soluciones que se han aportado a las dificultades encontradas.
 - Necesidades surgidas durante el desarrollo de la medida y cobertura facilitada.
 - Nuevas necesidades relacionadas con la igualdad de oportunidades a raíz de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
 - Nuevas acciones implantadas que no estaban contempladas en el Plan de Igualdad.
 - Puntos fuertes y débiles en la ejecución de las medidas.
- Anualmente se elaborará, por parte de la Unidad de Igualdad de Género, una Memoria conteniendo el informe global de seguimiento de las medidas del Plan y del impacto del mismo en la Igualdad de Oportunidades de la organización. Dicha Memoria deberá ser aprobada por la Unidad de Igualdad de Género y enviada a la Dirección General de la Agencia Pública Andaluza de Educación para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad, incluyendo en su caso, propuestas de nuevas acciones o de modificación de existentes.
- A través de la Unidad de Igualdad de Género se informará a la plantilla de personal de esta Agencia del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan de Igualdad.

ANEXO IV

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN

1. Antecedentes y principios.

1.1. Antecedentes.

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de la organización. Además, tiene un carácter emergente y está determinado, en gran medida, por el rol social de género. Por esto último, se interpreta el acoso laboral, y no sólo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desde una perspectiva de género.

La Constitución Española en su artículo 9.2 atribuye a «los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política,

económica, cultural y social». Asimismo, reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona (artículo 10); la igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14); la integridad física y moral (artículo 15); y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, (artículo 18); y encomienda a los poderes públicos, en el artículo 40.2, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En el ámbito europeo, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual». Además, la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, y recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa. También la Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo de acoso y violencia en el trabajo (COM-2007 86 final), firmado por los agentes sociales europeos, recoge diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización. En el ámbito internacional cabe mencionar el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación número 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y como combatirla .

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, define el principio de igualdad de trato como «la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona».

Estos principios están presentes en dos leyes especialmente relevantes; en primer lugar, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave el acoso laboral. En segundo lugar, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su Título IV incluye entre los derechos laborales de las personas trabajadoras la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, definiendo en su artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, considerando estos comportamientos como discriminatorios. La citada ley, en su artículo 48, insta a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados. De su trabajo encuentra en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su pilar fundamental. En el contexto de este protocolo, cabe destacar lo dispuesto en su artículo 14: «En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo», así como su artículo 16, que determina la obligación de realizar planes de prevención de los riesgos laborales, con evaluación de los mismos y planificación de la actividad preventiva, que incluye los riesgos derivados de las condiciones del trabajo ligadas a la organización y características de las relaciones laborales.

Por su parte, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Ley 12/ 2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de

sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como las empresas privadas, de acuerdo con lo previsto en su artículo 33. En este sentido, el Primer Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), desarrolla este compromiso de la Junta de Andalucía, estableciendo en su Objetivo 5 de la Línea de Actuación 3 Empleo: «Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual. Acoso por razón de sexo y discriminación laboral» Entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo se encuentra la 5.5: «Elaboración de protocolos de actuación» frente a estas situaciones.

En el marco de las competencias del Estatuto de Autonomía para Andalucía, la Junta de Andalucía ha formalizado el Acuerdo de 9 de febrero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral 2010-2014, y ha aprobado el Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, que se apoya en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, a su vez inspirada en la Estrategia Comunitaria, extendida al mismo ámbito temporal y temático, tiene entre sus objetivos específicos la mejora del cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales por medio de un conjunto de líneas de actuación, entre ellas la 2.2.e), que tiene por finalidad el fomentar y divulgar las buenas prácticas en prevención en las Administraciones Públicas, impulsando la promoción de la prevención de riesgos laborales respecto al personal a su servicio. En aplicación específica de esta línea, el 11 Plan Bienal 2011-2012 de desarrollo de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyó, como Acción núm. 40, «la elaboración de una propuesta de protocolo de detección e intervención ante situaciones de desarrollo potencial de supuestos de acoso laboral, en la Administración de la Junta de Andalucía».

1.2. Principios.

Esta Agencia Pública Andaluza de Educación, con el fin de asegurar que todas sus personas empleadas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas, y su salud no se vea afectada negativamente, declara formalmente su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

En el sentido referido anteriormente, esta Agencia con el Protocolo que se aprueba, se dota de los procedimientos y recursos que permiten prevenir las conductas de acoso de cualquier tipo y, en el caso de que ocurran, detectarlas a tiempo y adoptar las medidas adecuadas, garantizando el principio de la igualdad de género. A tal fin, se establece este protocolo desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación precoz, con la finalidad de evitar las conductas violentas y de acoso o, en último extremo, minimizar su efecto sobre quienes las puedan sufrir y la organización en su conjunto.

2. Definiciones, objeto, ámbito de aplicación, criterios y garantías de actuación.

2.1. Definiciones de acoso.

A los efectos de este protocolo, se considera:

a) Acoso laboral o mobbing: todo tipo de conductas de diversa índole y severidad (emocionales, cognitivas, conductuales y contextuales) que, realizadas con cierta reiteración y frecuencia, generan un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, susceptible de atentar a la dignidad de la persona trabajadora, a su integridad moral y a su salud. Estos comportamientos, realizados sobre una persona y/o su contexto laboral, por su propia

naturaleza, duración y repetición, son dañinos para los miembros de la organización y, en la mayoría de los casos, también para la organización misma.

b) Acoso discriminatorio: es toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, de conformidad con lo establecido por el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. En este tipo de acoso se incluye la discriminación por razón de género y por cualquier otra discriminación de la persona. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, determina en su artículo 7 que el acoso por razón de sexo es «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

c) Acoso sexual: La Ley 3/2007, de 22 de marzo, lo define como «cualquier comportamiento, verbal físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra una persona, en .oadir:u/-.u· cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas; un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

A los efectos de clarificar los citados conceptos, en el Anexo 1 se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso laboral y de acoso sexual, así como la tipología del acoso sexual.

2.1. Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación con la finalidad explícita de prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier condición o circunstancia personal o social, según lo establecido en el apartado anterior, así como la violencia laboral, física y psicológica, en el ámbito de la Agencia Pública Andaluza de Educación.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de la Agencia Pública Andaluza de Educación.

Cuando en un centro de trabajo de la Agencia Pública Andaluza de Educación desarrollen actividades personas de otras Administraciones Públicas, entidades o empresas, se deberán poner en marcha los mecanismos de coordinación previstos en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

2.2. Criterios de actuación.

Toda persona empleada pública deberá poner en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos de esta Agencia en el ámbito en que preste servicios los casos de posible acoso en el trabajo que conozca, que deberán tramitarse según lo establecido en este Protocolo.

La aplicación de este protocolo es compatible, en todo caso, con la utilización paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente. No obstante, la apertura de procedimientos judiciales penales por los mismos hechos o fundamentos determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo.

2.3. Garantías de actuación.

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este protocolo serán las siguientes:

a) Respeto y confidencialidad: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento. A estos efectos, para evitar que pueda conocerse el contenido

de la solicitud, se presentará en sobre cerrado dirigido a la Dirección de Recursos Humanos de esta Agencia que, en su caso, la comunicará a la Comisión de seguimiento de este protocolo.

b) Aplicación de plazos: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando las dilaciones innecesarias.

c) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

d) Protección de la salud: Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas públicas afectadas.

e) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

f) Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

g) Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.

h) Respeto al principio de presunción de inocencia.

i) Todas las comunicaciones del Comité se harán respetando los principios establecidos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y en la normativa que la desarrolla.

3. Unidades competentes.

Los órganos competentes que intervendrán en la prevención y evitación de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación son los siguientes:

3.1. La Comisión de seguimiento del Protocolo prevista en el apartado quinto de este anexo.

Es el órgano al que la Dirección de Recursos Humanos comunica los casos de acoso de los que tiene conocimiento y solicita propuestas de actuación, que analizará y trasladará en su caso, a la Dirección General de la Agencia. Las propuestas de actuación se realizarán en un informe al efecto.

Su funcionamiento se regirá por:

1. Lo dispuesto en este Protocolo.
2. Las disposiciones de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados y a la abstención y recusación.
3. La normativa legal y convencional española y de la Unión Europea en materia de acoso laboral sexual y por razón de sexo u otra discriminación que resulte de aplicación.
4. El Reglamento de funcionamiento que la propia Comisión pudiera elaborar.

Quienes formen parte de la estructura prevista para la gestión de este Protocolo recibirán formación sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género.

3.2. Los delegados de Prevención.

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 (LPRL), se crea la figura de los Delegados de Prevención resaltando la importancia de su presencia en los centros de trabajo, en la mejora de las condiciones de trabajo, en la protección de la salud de los trabajadores y en la canalización de la participación de los mismos en prevención de riesgos laborales dentro de la actividad empresarial.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

La figura del Delegado de prevención es por tanto la del representante legal de los trabajadores al que se ha dotado de unas competencias y facultades en materia de seguridad y salud en el trabajo posibilitándole su participación activa en la mejora de las condiciones de trabajo.

El protocolo es un procedimiento de seguridad y salud y por lo tanto es obligatorio que los delegados de prevención sean previamente consultados acerca de su implantación de conformidad con lo dispuesto en el art. 33.1.b) de la LPRL. Asimismo, es conveniente para el buen funcionamiento de este Protocolo que el mismo sea acordado con la representación de los trabajadores.

A los Delegados de Prevención, además de las funciones que tienen atribuidas en virtud de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales, se le asigna la siguiente actuación en este protocolo:

- Colaboración con la Comisión de seguimiento de este Protocolo facilitándole, en su caso, documentación, informes que se requieran y propuestas de actuación en relación con la situación planteada.

Los Delegados de Prevención podrán recibir formación sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género.

3.3. El Comité de Seguridad y Salud.

Será informado de las denuncias sobre acoso que se presenten en su ámbito, así como de las actuaciones realizadas, y podrá proponer las medidas preventivas que considere oportunas. Asimismo, participará activamente en divulgación y aplicación de este Protocolo.

3.4. La Inspección General de Servicios.

A la que se le podrá solicitar informe o actuación, a solicitud de la Dirección General de la Agencia de Educación y, en su caso, ejercitará las competencias que le otorga el Decreto 314/ 2002, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Inspección General de Servicios de la Junta de Andalucía.

3.5. La estructura directiva de la Agencia.

En el ámbito en que preste servicios la persona que solicita la intervención por presunto acoso, Dirección de Área o Gerencia: a la vista del informe que traslada la Comisión a la Dirección de Recursos Humanos, adoptará las medidas propuestas por esta última y efectuará, conforme lo dicte la Dirección General de la Agencia, la supervisión y seguimiento posterior de la implantación de dichas medidas, verificando la desaparición de la situación de acoso.

3.6. La Unidad de Igualdad de Género de la Agencia.

Una vez se tenga el Plan de Igualdad de esta Agencia de Educación y entre en funcionamiento la Unidad de Igualdad de Género, ésta podrá prestar asesoramiento y apoyo a la Comisión de seguimiento de este Protocolo para las situaciones de acoso que lo demanden, en los casos de presunto acoso sexual y discriminatorio por razón de sexo.

El personal que participa en la Unidad de Igualdad de género recibirá formación sobre acoso sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género.

4. Actuaciones preventivas.

La prevención frente al acoso en el trabajo y otros riesgos psicosociales debe plantearse desde la perspectiva organizacional y colectiva, no solo individual, y abarcar dos niveles: prevención primaria y secundaria.

4.1. Prevención primaria de las situaciones de acoso.

La prevención primaria es aquella que tiene lugar antes de que se produzca cualquier situación de acoso; es, por tanto, la auténtica prevención. Para la prevención primaria del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en el espacio laboral, es imprescindible un adecuado diseño de la organización y una puesta en marcha

de estrategia de sensibilización y formación integradas con el resto de la actividad preventiva.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo sean los más adecuados, de forma que se eliminen los factores de riesgo psicosociales y no se favorezca la aparición de conductas de acoso, la Comisión de seguimiento de este Protocolo, y en su caso, los Delegados de Prevención propondrán y promoverán acciones preventivas regidas por los siguientes planteamientos:

- Respeto de los criterios establecidos por la ergonomía y la psicología para un diseño adecuado de la organización del trabajo.

- Impulso de medidas para mejorar la comunicación y la autonomía laboral entre las personas empleadas públicas de la Agencia de Educación.

- Promoción de un clima laboral de seguridad psicosocial y de justicia organizacional, así como del liderazgo positivo y ético.

Es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas de sensibilización y formación de todas las personas empleadas públicas, para que de forma directa se evite o reduzca la posibilidad de aparición de las conductas de acoso y violencia laboral. A este respecto, la Agencia de Educación, con la colaboración de los Delegados y las Delegadas de Prevención y la Representación Sindical, podrán impulsar actuaciones preventivas en el marco de sus competencias y facultades y facilitar la información acerca de las medidas establecidas para prevenir dichas prácticas. A este respecto, se relacionan posibles medidas a desarrollar:

- Proporcionar información de la existencia del Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, y del procedimiento que establece.

- Elaborar instrumentos de identificación previa de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

- Proceder, con una amplia difusión, a la divulgación de medidas preventivas. En este sentido, se difundirá información a través del Portal del Empleado sobre:

- Derechos y normativa que los protegen y procedimiento para activar el Protocolo.

- Herramientas que pudieran ser utilizadas por quienes consideren que sufren una situación de acoso.

- Planificar una formación general para todas las personas empleadas públicas sobre riesgos derivados del acoso e instrucciones a seguir si se sufren conductas que pudieran calificarse como tal. Asimismo, la formación puede contemplar conductas de obligado cumplimiento y conductas prohibidas en el ejercicio directivo.

4.2. Elaboración de estrategias de prevención secundaria.

La prevención secundaria es la detección precoz, poniéndose en práctica cuando la situación de acoso está comenzando a suceder. La prevención secundaria ha de tener como base:

1. Establecimiento de sistemas como buzón, correo electrónico o teléfono, para la consulta y el asesoramiento de forma anónima sobre acoso.

2. Habilitar recursos diversificados para su resolución precoz: establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos, realizando estudios de clima laboral.

3. Implantación de una política de resolución de conflictos, incluyendo las tareas de mediación.

4. Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la organización y las características que presenta, buscando identificadores de la problemática y de su impacto en la salud de las personas empleadas y en la eficacia de la organización. En dichos estudios se analizarán los siguientes indicadores:

- a) Aumento de la incapacidad temporal.

- b) Aumento del absentismo.

- c) Incumplimientos de horario.
- d) Problemas disciplinarios.
- e) Aumento de la accidentalidad.
- f) Disminución de la productividad.
- g) Incremento de la demanda de atención médica por parte de las personas de un entorno laboral determinado.

5. Procedimiento de actuación.

5.1. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento de actuación se inicia con una solicitud de intervención por escrito y registrada que se dirige a la Dirección de Recursos Humanos para las situaciones de acoso del ámbito correspondiente, según lo establecido por este protocolo. La solicitud puede provenir:

- a) De la persona presuntamente acosada.
- b) De la representación legal o compañero/a de la persona presuntamente acosada.
- c) Por las personas titulares de las direcciones de las sedes o áreas directivas que tengan conocimiento del posible acoso.
- d) De la Comisión de seguimiento de este Protocolo o de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de esta Agencia.
- e) De la mutua de accidentes o de los centros asistenciales del SAS si, como consecuencia de los reconocimientos médicos derivados de la vigilancia del estado de salud del personal o de una consulta médica ordinaria, se detectan posibles situaciones de acoso en el trabajo.
- f) De la Representación Sindical del ámbito en que presta servicios la persona presuntamente acosada.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en su conocimiento y se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo. En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

5.2. Valoración inicial de la solicitud. Actuación de la Comisión de seguimiento del Protocolo para las situaciones de acoso.

La valoración inicial de la solicitud a efectos del procedimiento comprende las siguientes opciones y actuaciones:

1. La Comisión de seguimiento del Protocolo, una vez comunicado el hecho de acoso por la Dirección de Recursos Humanos de la Agencia, se reunirá en el plazo de diez días para su análisis, estudio y elaboración de informe de actuación.
2. La Comisión podrá decidir entre las siguientes opciones alternativas:
 - 2.1. Archivar la denuncia, como consecuencia de alguno de los siguientes supuestos:
 - a) Desistimiento de la persona denunciante.
 - b) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - c) Resolución del contenido de la denuncia por actuaciones previas.
 - d) Si del análisis del caso dedujera la comisión alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como infracción disciplinarla, se dará conocimiento a la Dirección de Recursos Humanos de la Agencia y, en su caso, propondrá la incoación del expediente que corresponda.
 - 2.2. En el caso de que la situación en un primer momento no pudiera ser calificada como acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, pero se diera la circunstancia de que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral, la Comisión podrá intervenir con objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

Entre estas acciones, la Comisión podrá proponer un acto de mediación, previa conformidad de la persona presuntamente acosada y de la persona o personas denunciadas. El objetivo de la mediación es llegar a acuerdos entre las partes y posibilitar un cauce de comunicación entre ellas. La mediación siempre será desempeñada por persona diferente a las que componen la Comisión y se llevará a cabo con las siguientes pautas:

- a) La persona mediadora se mostrará imparcial en todo momento.
- b) Se analizará el problema en qué consiste el litigio entre las partes, recogiendo información e identificando necesidades.
- c) Se explorarán las posibilidades de conseguir una solución amistosa al problema.
- d) Se pedirá a las partes actuar de buena fe, evitando el mantenimiento sistemático de posiciones inaceptables para la otra parte que impidan alcanzar cualquier acuerdo, incluso parcial.
- e) La persona mediadora analizará la idoneidad de reuniones conjuntas o por separado.
- f) Se propondrá la reciprocidad en las concesiones, realizando sugerencias y alternativas, evitando la hostilidad personal.
- g) Al objeto de facilitar el desenlace, se deben hacer recomendaciones con flexibilidad para llegar a acuerdos y formalizarlos en un documento.
- h) No tendrá lugar en los casos en que la situación de acoso se ha instaurado, porque se ha perdido el equilibrio entre las partes.

La persona mediadora elevará informe a la Comisión con los resultados de su gestión, en el plazo de diez días desde la finalización de la actuación mediadora.

- 2.3. Si existen indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, la Comisión de seguimiento del Protocolo continuará la tramitación del procedimiento, pudiendo proponer la aplicación de las medidas cautelares que aconseje la valoración inicial. A tal fin, podrá solicitar informe a la correspondiente Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, que deberá emitirlo en el plazo máximo de cinco días hábiles. Estas medidas cautelares podrán consistir en:

- a. El ofrecimiento por el Comité a la persona afectada del seguimiento de su estado de salud por personal del Área de Vigilancia de la Salud de la Mutua de Prevención de Riesgos Laborales o por la Unidad responsable de Vigilancia de la Salud en los Centros Asistenciales del Servicio Andaluz de Salud, para procurar el apoyo profesional necesario, que tendrá carácter voluntario.
- b. La propuesta de adscripción funcional provisional, sin cambio de puesto de trabajo, de la persona que solicita la intervención, previa conformidad de ésta, a otra unidad, órgano o centro dentro de la misma Agencia, para garantizar su protección mientras se desarrolla el procedimiento. Dicha adscripción será acordada por la persona que ostente la Dirección General de la Agencia a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos.

- 5.3. Tramitación del procedimiento.

La Comisión, a través de la persona responsable de la tramitación, llevará a cabo de oficio los actos de tramitación necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba emitir su propuesta. En todo caso:

- a) Requerirá de la Unidad de Prevención correspondiente la remisión de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo que desempeñe la persona presuntamente objeto de acoso y, en su caso, información sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el área de dirección o sede de la donde preste servicio aquélla, así como otros antecedentes o indicadores de interés para el caso.

- b) Notificará la iniciación del procedimiento a la persona presuntamente acosada y a quien haya presentado la solicitud, en caso de ser diferentes.

c) Informará por escrito a las personas Delegadas de Prevención del ámbito correspondiente de la tramitación del procedimiento, respetando los principios establecidos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal y normas de desarrollo.

d) La Comisión, en su caso, podrá recabar informe de la Inspección General de Servicios sobre los criterios de ésta en relación con la situación planteada.

e) La Comisión podrá recabar asesoramiento y apoyo de la Unidad de Igualdad de Género de la Agencia en los casos de presunto acoso sexual y discriminatorio por razón de sexo.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas. Si hubiese más de una denuncia contra la misma persona se tramitarán de forma diferenciada.

Los actos de tramitación que requieran la intervención de las personas interesadas habrán de practicarse en la forma que resulte más cómoda para ellas y sea compatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones profesionales. En cualquier caso, la Comisión adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto al principio de contradicción y al de igualdad de las partes en el procedimiento.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por la Comisión al emitir la correspondiente propuesta. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que la Comisión sólo podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada; las pruebas deberán practicarse en el plazo máximo de diez días a contar desde la recepción por la Comisión de las propuestas.

En todo caso, la persona responsable de la tramitación tomará declaración a la persona presuntamente acosada y a la que solicita intervención, en el supuesto de que no coincidan, a la persona denunciada y a los testigos, si los hubiere. La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan expresamente, por una persona Delegada de prevención, u otra persona de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, la de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

- a. Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b. Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso.
- c. Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d. Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e. Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f. Aclarar las respuestas neutras o generales, como «normal», «como siempre», «no me informan».
- g. Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h. Resumir el orden cronológico del relato.
- i. Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan pedido investigar.
- j. Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, con los testigos que esta última proponga.

5.4. Informe de Conclusiones.

La Comisión, en el plazo máximo de un mes contado desde la fecha de su primera reunión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones, que elevará a la Dirección de Recursos Humanos. Excepcionalmente, en los casos que presenten una complejidad especial, la Comisión podrá ampliar el plazo de elaboración de su informe de conclusiones durante otros quince días, mediante la correspondiente memoria justificativa.

En el informe de conclusiones se incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- a. Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, mediante el correspondiente código numérico.
- b. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma. En su caso, se señalarán las agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes: la reincidencia; la existencia de dos o más víctimas; la situación de discapacidad de la víctima; la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de confianza.
- c. Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, escalas y diligencias practicadas. Resumen cronológico de los principales hechos.
- d. Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
- e. Propuesta de medidas correctoras, si procede.
- f. Propuesta de incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta de acoso o de otro tipo de infracción.
- g. Propuesta de puesta en conocimiento de la Jurisdicción Penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta.

5.5. Resolución.

En el plazo máximo de cinco días hábiles a contar desde la recepción del informe de conclusiones de la Comisión, la Dirección de Recursos Humanos propondrá a la Dirección General resolución acordando las medidas propuestas por la Comisión. Dicha resolución será notificada en todo caso a la persona afectada y a la persona frente a la que se presentó la denuncia, y a quien hubiera formulado la denuncia en el supuesto de que no coincida con la persona afectada, de conformidad con lo establecido en el apartado V.I de este Protocolo.

A efectos de información, garantizando la protección de datos de carácter personal, la Dirección de Recursos Humanos informará de los casos y resoluciones adoptadas a los Delegados y las Delegadas de Prevención, al Comité de Seguridad y Salud, a la Unidad de Prevención y, en su caso, a la Inspección General de Servicios. Asimismo, se informará a la correspondiente Unidad de Igualdad de Género en los casos de acoso sexual y discriminatorio por razón de sexo.

5.6. Denuncias infundadas o falsas.

Si de la valoración inicial o del informe emitido por la Comisión se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la propia Comisión podrá proponer a la Dirección de Recursos Humanos la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

6. Seguimiento y control.

Para el seguimiento y control en esta materia, cada Delegado de Prevención y, en su caso, la Unidad de Prevención:

- a. Mantendrá reuniones periódicas con la Dirección de Recursos Humanos y con los Delegados y las Delegadas de prevención para revisar el cumplimiento de

las medidas adoptadas y verificar su eficacia, informando de ello al Comité de Seguridad y Salud, el cual, a la vista de dicho informe, podrá proponer, si lo estima necesario, la adopción de nuevas medidas.

- b. Efectuará el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas.
- c. Prestará especial atención para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral cuando se produzca la reincorporación después de una situación de baja laboral de una persona que se haya visto inmersa en una situación de acoso.
- d. Por su parte, la Dirección de Recursos Humanos dispondrá de un registro de informes de conclusiones emitidos en los procedimientos seguidos en su ámbito, así como de los casos afines al acoso detectado en una fase previa al acoso propiamente dicho. Anualmente remitirá un informe a la Dirección General de la Agencia con la información sobre estos asuntos.

7. Revisión del protocolo.

Cada dos años, la Dirección de Recursos Humanos presentará a la Dirección General de la Agencia un balance de la aplicación de este Protocolo.

Este Protocolo podrá ser propuesto para su revisión y actualización, indistintamente, por la Comisión para el seguimiento del Protocolo y por el Comité de Seguridad y Salud de la Agencia. En cualquier caso, se procederá a su revisión a los cuatro años de su vigencia y así en sucesivos períodos.

ANEXO 1

Clasificación de conductas en materia de acoso

I. Conductas constitutivas de acoso laboral.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

1. Dejar a la persona empleada pública de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo Justifique.
2. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios se le asignan.
3. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
4. Acciones de represalia frente a personas empleadas públicas que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a las que han colaborado con quienes reclaman.
5. Insultar o menospreciar repetidamente a una persona empleada pública.
6. Reprenderla reiteradamente, delante de otras personas.
7. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

II. Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones).

1. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
2. Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
3. Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas empleadas públicas.
4. Conflictos durante las huelgas o protestas.
5. Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
6. Amonestaciones por no realizar bien el trabajo sin llegar a descalificar.
7. Conflictos personales y sindicales.

III. Tipos de acoso sexual y conductas constitutivas de acoso sexual.**III.1. Tipos de acoso sexual.**

1. Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional o el salario, entre otras. Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superior.
2. Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas con la organización. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales o la exhibición de revistas de contenido sexual.

III.2. Conductas que constituyen acoso sexual.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

1. Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona empleada pública.
2. El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
3. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
4. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
5. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
6. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocian la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o la carrera profesional.
7. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona empleada pública por razón de su condición sexual.