



Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía  
**CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA**

**III CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA  
AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA  
Y  
ACUERDOS E INTERPRETACIONES ADICIONALES**

Compilación (Febrero 2009)

**Actualización: Representantes de los trabajadores**





**BOJA núm. 25 de 29 de febrero de 2000 página 2.753 a la 2752**

**RESOLUCION de 10 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo para el personal del Instituto de Fomento de Andalucía. (Código de Convenio 7100212).**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal del Instituto de Fomento de Andalucía (Código de Convenio 7100212), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 4 de febrero de 2000, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores con fecha 31 de enero de 2000, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

**RESUELVE**

**Primero.** Ordenar la inscripción del texto del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.** Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

**Tercero.** Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 10 de febrero de 2000.- El Director General,  
Francisco Javier Guerrero Benítez.



<b>Índice</b>		
<b>Capítulo</b>	<b>Artículo</b>	
<b>PRIMERO</b>	<b>1</b>	<b>Objeto</b>
	<b>2</b>	<b>Ámbito funcional</b>
	<b>3</b>	<b>Ámbito personal</b>
	<b>4</b>	<b>Ámbito territorial</b>
	<b>5</b>	<b>Ámbito temporal</b>
	<b>6</b>	<b>Denuncia, prórroga y revisión</b>
	<b>7</b>	<b>Absorción y compensación</b>
	<b>8</b>	<b>Indivisibilidad del Convenio</b>
<b>SEGUNDO</b>	<b>COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA</b>	
	<b>9</b>	<b>Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia</b>
	<b>10</b>	<b>Subcomisiones de la Comisión del Convenio</b>
<b>TERCERO</b>	<b>CLASIFICACION PROFESIONAL Y PUESTOS DE TRABAJO</b>	
	<b>11</b>	<b>Organización del trabajo</b>
	<b>12</b>	<b>Principios de la organización del trabajo</b>
	<b>13</b>	<b>Clasificación profesional</b>
	<b>14</b>	<b>Puestos con complementos de puestos de trabajo</b>
	<b>15</b>	<b>Provisión de puestos de trabajo</b>
	<b>16</b>	<b>Movilidad funcional y geográfica</b>
<b>CUARTO</b>	<b>PROMOCION PROFESIONAL</b>	
	<b>17</b>	<b>Promoción profesional</b>
	<b>18</b>	<b>Promoción profesional por reclasificación a niveles superiores</b>
	<b>19</b>	<b>Provisión de puestos de trabajo</b>
	<b>20</b>	<b>Desistimiento unilateral y cese en puestos con complementos</b>
	<b>21</b>	<b>Reconocimiento de la calidad en el desempeño del trabajo</b>
<b>QUINTO</b>	<b>JORNADA Y HORARIOS</b>	
	<b>22</b>	<b>Jornada de trabajo</b>
	<b>23</b>	<b>Horario</b>
<b>SEXTO</b>	<b>VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS</b>	
	<b>24</b>	<b>Vacaciones anuales</b>
	<b>25</b>	<b>Permisos retribuidos</b>
	<b>26</b>	<b>Licencias no retribuidas</b>
<b>SÉPTIMO</b>	<b>EXCEDENCIAS</b>	
	<b>27</b>	<b>Excedencia voluntaria</b>
	<b>28</b>	<b>Excedencia forzosa</b>
	<b>29</b>	<b>Excedencias por cuidado de hijos</b>
	<b>30</b>	<b>Excedencias por cuidados geriátricos</b>
<b>OCTAVO</b>	<b>FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL</b>	
	<b>31</b>	
<b>NOVENO</b>	<b>SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO</b>	
	<b>32 33</b>	
<b>DÉCIMO</b>	<b>ESTRUCTURA SALARIAL</b>	
	<b>34</b>	<b>Régimen retributivo</b>
	<b>35</b>	<b>Salario base</b>
	<b>36</b>	<b>Complementos salariales</b>
	<b>37</b>	<b>Garantía salarial</b>
	<b>38</b>	<b>Gastos de viaje e indemnizaciones</b>
<b>UNDÉCIMO</b>	<b>ACCION SOCIAL</b>	
	<b>39</b>	<b>Fondo de Acción Social</b>
	<b>40 41</b>	
<b>DUODÉCIMO</b>	<b>DERECHOS SINDICALES</b>	
	<b>42</b>	<b>Derechos de los trabajadores</b>
	<b>43</b>	<b>Derechos de los Comité de Empresa y Delegados de Personal</b>
<b>ADICIONALES</b>	<b>1ª</b>	<b>Fondo de Productividad</b>
	<b>2ª</b>	<b>Decaimiento del Acuerdo de 20 de Septiembre de 1995</b>
	<b>3ª</b>	<b>Decaimiento de los Complementos de Puestos de Trabajo</b>
<b>TRANSITORIA</b>	<b>ÚNICA</b>	<b>Integración de Auxiliares Administrativos 2ª del II Convenio</b>
<b>A N E X O</b>	<b>1</b>	<b>SUELDO BASE</b>
	<b>2</b>	<b>ANTIGÜEDAD</b>
	<b>3</b>	<b>COMPLEMENTOS</b>
	<b>4</b>	<b>GASTOS DE DESPLAZAMIENTOS</b>
<b>ADENDA</b>	<b>1</b>	<b>REGLAMENTO DE LA COMISION DEL CONVENIO</b>
	<b>2</b>	<b>RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>

## III CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA

### CAPITULO PRIMERO

#### Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (en lo sucesivo, la Agencia) y los trabajadores a su servicio.

#### Artículo 2. Ámbito funcional.

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

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

#### Artículo 3. Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios al Instituto.

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

- a) Los altos directivos, los Gerentes Provinciales, el personal que desempeñe puestos de trabajo de Jefe de Departamento o de análogo o superior nivel funcional.
- b) Los trabajadores que, transferidos a la Junta de Andalucía, estén adscritos a funciones cuyas competencias debe gestionar la Agencia, bien porque le sean atribuidas por una norma de carácter general bien por convenio o por encomienda de gestión por aquélla.
- c) Los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo fuera del ámbito territorial de España o de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

#### Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo establecidos o que puedan establecerse en el futuro por la Agencia en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

#### Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo queda prorrogado hasta el **31 de diciembre de 2007**.

#### Artículo 6. Denuncia, prórroga y revisión.

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

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado, por períodos anuales completos, salvo en los incrementos retributivos que se acuerden dentro del primer trimestre de cada ejercicio, que, como mínimo, serán los establecidos con carácter general en la Ley del Presupuesto para el personal laboral.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado

provisionalmente en todas sus cláusulas tanto normativas como obligacionales, hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto de su retroactividad, que, en todo caso, operará a efectos económicos.

#### **Artículo 7. Absorción y compensación.**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y cómputo anual, a todas las existentes a 31 de diciembre de 1998, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

#### **Artículo 8. Indivisibilidad del Convenio.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la Autoridad Jurisdiccional o de cualquier naturaleza competente para ello, en el ejercicio de sus facultades, no homologase algunas de las cláusulas o articulado, quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse en su totalidad.



## **CAPITULO SEGUNDO. COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA**

#### **Artículo 9. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.**

1. Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y Vigilancia del presente Convenio Colectivo, denominada Comisión del Convenio, con la composición, competencias y funciones que seguidamente se expresan.

2. Estará constituida paritariamente por hasta un máximo de tres miembros de cada una de las partes. Los tres representantes de la parte social serán elegidos por los representantes de los trabajadores de entre sus miembros, con un reparto proporcional directo en función de la representatividad sindical que se ostente en el ámbito funcional de la empresa.

El Director General de la Agencia designará a los tres representantes del empleador, en uno de los cuales recaerá la presidencia de la Comisión.

Asimismo, contará con un Secretario, designado por el Director General de la Agencia, con voz y sin voto, así como, en su caso, un asesor por cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, con voz y sin voto.

3. La Comisión funcionará en Pleno o en Subcomisiones. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación del articulado y demás cláusulas del Convenio.
- b) 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.
- c) Negociación de la plantilla de la Agencia y de los sistemas de provisión de vacantes.
- d) Negociación de las categorías profesionales, de los puestos de trabajo, de las tareas asignadas a los mismos y, en su caso, de las modificaciones que puedan tener lugar.
- e) Negociación de la distribución y aplicación individual del incremento de la masa salarial fijado en la Ley del Presupuesto para la Comunidad Autónoma de Andalucía para su personal laboral, para cada ejercicio.
- f) Negociación de los criterios para la distribución del Fondo de Productividad.
- g) 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 la competencia 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 obligacional de éste.



h) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, recabando, en su caso, de la parte empresarial cuanta información considere necesaria. A tales efectos, dicha información y su correspondiente documentación deberá serle puntualmente entregada en el plazo máximo de 20 días.

4. La Comisión del Convenio, en tanto que órgano colegiado, se dotará de un Reglamento de Funcionamiento que deberá ser aprobado por la mayoría absoluta de cada una de las partes.

Dicho reglamento pasará a formar parte del presente Convenio Colectivo. (Ver Adenda 2)

5. La Comisión del Convenio se reunirá a convocatoria de una de las dos partes. Toda convocatoria contendrá un punto de Ruegos y Preguntas en su Orden del Día.

#### **Artículo 10. 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 su aprobación, en su caso.

### **CAPITULO TERCERO CLASIFICACION PROFESIONAL Y PUESTOS DE TRABAJO**

#### **Artículo 11. Organización del trabajo.**

La organización práctica del trabajo corresponde a la Agencia, con sujeción al presente Convenio, a la Ley de creación de dicha Entidad pública y demás normativas que le pueda ser de aplicación.

#### **Artículo 12. 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:

- a) La racionalización y mejora permanente de todos sus procesos operativos, en orden a obtener una mejor prestación de servicios a los ciudadanos.
- b) El objetivo de obtener la calidad total en el desarrollo de sus tareas.
- c) La transparencia en el reclutamiento de los recursos humanos, que en razón de su naturaleza de entidad de derecho público habrá de respetar siempre los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
- d) La profesionalización y promoción de sus trabajadores, evitando el empleo precario.
- e) La evaluación del desempeño de los puestos de trabajo.

#### **Artículo 13. Clasificación profesional.**

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación de los Grupos, Escalas y Categorías Profesionales, las tareas asignadas a cada una de éstas, y los diferentes puestos de trabajo que cada una puede desempeñar.

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales: Técnicos, Administrativos y personal de oficios:

2.1. Técnicos. Forman el grupo de los Técnicos y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Diplomado Universitario, Ingeniero Superior o Medio, Arquitecto Superior o Técnico, han sido o son contratados

para desempeñar puestos de trabajo correspondiente a su nivel de titulación, categoría profesional o experiencia laboral equivalente.

**2.2. Administrativos.** Forman el grupo de los Administrativos y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión de la correspondiente titulación, o experiencia laboral equivalente, han sido o son contratados para desempeñar puestos de trabajo de índole administrativa, no reservados a personal técnico.

**2.3. Personal de oficios.** Forman el grupo del personal no administrativo los trabajadores que han sido o son contratados por su formación profesional o experiencia laboral para desempeñar los puestos de trabajo de Conductor y Especialista de conservación y mantenimiento.

3. En el supuesto de que un trabajador clasificado en un grupo inferior se propusiera para un puesto clasificado en un grupo superior, se requerirá informe previo de la Comisión del Convenio, con carácter preceptivo y no vinculante.

#### **Artículo 14. Puestos con complementos de puestos de trabajo.**

1. Los puestos que tienen asignados complementos de puesto de trabajo son los siguientes:

- Asesor/a Ejecutivo
- Asesor/a Técnico
- Técnico/a de Control de Inversiones
- Secretario/a de Presidencia
- Secretario/a de Dirección y de Gerencia
- Conductores

y, así como aquéllos a los que se refiere la Disposición Adicional Tercera del presente Convenio.

2. Los niveles asignados a los puestos comprendidos en el punto anterior son los siguientes:

- |  |          |
|--|----------|
| - Asesor/a Ejecutivo y Asesor/a Técnico    | Nivel 4  |
| - Técnico/a de Control de Inversiones      | Nivel 7  |
| - Secretario/a de Presidencia              | Nivel 10 |
| - Secretario/a de Dirección y de Gerencias | Nivel 16 |
| - Conductor/a                              | Nivel 19 |

3. El desempeño de un puesto de trabajo que tenga asignados complementos de puestos de trabajo no constituye un derecho adquirido por el trabajador.

La creación, modificación y amortización se realizará previo informe de la Comisión del Convenio.

#### **Artículo 15. Provisión de puestos de trabajo.**

1. La provisión de los puestos de trabajo del personal de la Agencia se efectuará bajo los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, mediante el procedimiento de concurso que, en caso de existir vacantes, se celebrará, al menos, con carácter anual, con arreglo al siguiente orden de prelación que habrá de desarrollarse sucesivamente:

- a) Concurso de traslado.
- b) Concurso de promoción,
- c) Concurso de acceso.

2. Las bases reguladoras de cada uno de los concursos serán negociadas en el seno de la Comisión del Convenio. A estos efectos se acuerda realizar un modelo único de convocatoria donde, para acogerse a las mismas se otorgará un plazo de diez días naturales para los concursos de traslado y promoción, y de quince días naturales para la fase de concurso de acceso, ambos contados a partir del día siguiente a su publicación.

3. Concurso de traslados: Se entiende por concurso de traslados el procedimiento por el que la Agencia convoca, para su provisión por el personal fijo del Ente, todos los puestos de trabajo vacantes o no cubiertos por personal fijo. A dichas vacantes solo podrá optar el personal fijo

que se encuentre encuadrado en idéntico grupo, escala y categoría en el que lo estén los puestos de trabajo a proveer.

**3.1.** 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.

**3.2.** Para el baremo que habrá de contenerse en las bases de convocatoria, será criterio determinante el de la permanencia como fijo en el puesto desde el que se concursa, así como la experiencia y la formación profesional, si se estimara necesario y, en caso de empate, la antigüedad.

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

**5.** Concurso de acceso: Se entiende por concurso de acceso el procedimiento por el que la Agencia, adoptado en el seno de la Comisión del Convenio, convoca la provisión de puestos de trabajo de personal fijo. En dicho concurso sólo podrán ofertarse aquellos puestos de trabajo de necesaria cobertura que no hayan podido proveerse tras la resolución de los concursos de traslado y promoción.

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

#### **Artículo 16. Movilidad funcional y geográfica.**

Si por razones organizativas la Agencia ejercitase las facultades de movilidad funcional y geográfica otorgadas al empleador por los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, éstas no podrán modificar las condiciones sustanciales de trabajo de los trabajadores afectados.

### **CAPITULO CUARTO PROMOCION PROFESIONAL**

#### **Artículo 17. Promoción profesional.**

La promoción profesional del personal comprendido en el ámbito de este Convenio se efectuará por designación del Director General, a propuesta de los Directores y Gerentes Provinciales, de las siguientes formas:

- a) Por la ocupación de puestos de trabajo que tengan asignados niveles superiores a aquél en el que se encuentre clasificado el trabajador.
- b) Por subida de nivel, una vez acreditada la formación y la experiencia necesarias por el desempeño del tiempo necesario en otros niveles.
- c) Por reconocimiento de la calidad en el desempeño del puesto de trabajo, al que se refiere el artículo 21.

Además de lo especificado anteriormente, el Comité de Empresa / Delegados de Personal podrán realizar un informe no vinculante sobre la promoción profesional del personal incluido dentro del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 18. Promoción profesional por reclasificación a niveles superiores.**

La promoción profesional por reclasificación a niveles superiores se realizará, llegado al acuerdo en la Comisión de Seguimiento, atendiendo a la sistemática descrita en los Mapas de Competencias del personal que esté en vigor en cada momento. Mientras no exista ningún acuerdo en la sistemática se aplicarán los siguientes criterios:

Para que los trabajadores puedan ser reclasificados a niveles superiores de los comprendidos en la tabla anexa, deberán reunir los siguientes requisitos:

## 1. Técnicos.

### 1.1. Requisitos de formación académica:

- a) Para acceder a los niveles 1 a 6 se requiere titulación Universitaria Superior o la correspondiente habilitación.
- b) Para acceder a los niveles 7 a 12 se requiere titulación Superior o de Grado Medio o la correspondiente habilitación.

1.2. El acceso de los Titulados Superiores y de los Titulados Medios se realizará por los niveles 11 y 12, respectivamente,

1.3. Promoción de niveles inferiores a superiores: La promoción desde los niveles inferiores a superiores requerirá los siguientes años de experiencia:

Desde los niveles 12 a 11	un año
Desde el nivel 11 a 9	2 años en cada uno de ellos
Desde el nivel 9 al 5	3 años en cada uno de ellos
Desde el nivel 5 al 1	requerirá una permanencia en el desempeño del puesto de cinco años en cada uno de ellos

1.4. El nivel 4 es el final de la carrera profesional de los Técnicos, salvo la ocupación de los puestos de Asesor Ejecutivo y de Asesor Técnico.

## 2. Administrativos.

2.1. Requisitos de formación académica: Para la asignación de los niveles 10 a 15 se requiere titulación académica de FP II o de Bachiller Superior. Los niveles 15 a 22, la de EGB, Formación Profesional o en ambos casos, experiencia laboral equivalente.

2.2. El acceso del personal administrativo se realizará por el nivel 22.

2.3. Promoción de niveles inferiores a superiores: La promoción desde los niveles inferiores a superiores requerirá los siguientes años de experiencia:

Desde el nivel 22 a 21	un año
Desde el 21 al 19	dos años en cada uno de ellos
Desde el 19 al 17	tres años en cada uno de ellos
Desde el 17 al 15	cuatro años en cada uno de ellos
Desde el 15 al 10	cinco años en cada uno de ellos

2.4. El nivel 10 es el final de la carrera del personal administrativo, salvo su habilitación como Técnico.

## Artículo 19. Provisión de puestos de trabajo.

1. Para la provisión de puestos que tengan asignados complementos de puestos de trabajo, la Agencia valorará el perfil profesional de los aspirantes, abriéndose al efecto plazo para que los trabajadores interesados puedan solicitarlo. △

Cuando considerase que los trabajadores postulados no reúnen los requisitos necesarios para el puesto, podrá convocar pruebas de acceso al efecto.

2. Los restantes puestos de carácter fijo se proveerán de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 15.

## Artículo 20. Desistimiento unilateral y cese en la ocupación de puestos con complementos de puestos de trabajo.

1. Si a petición del propio trabajador la Agencia admitiese su desistimiento unilateral a permanecer ocupando un puesto con complemento de puesto de trabajo, además de la pérdida del complemento de puesto de trabajo, aquél quedará reclasificado, de existir vacante, en el nivel que le correspondería de haberle sido aplicada para su carrera profesional los años de experiencia exigidos para ello con carácter general △



2. Iguales consecuencias reclassificadoras que las previstas en el punto anterior comportará para el trabajador su destitución en el puesto con fundamento en la inadecuación sobre-venida al trabajador en el desempeño de un puesto que tenga atribuidos complementos de puesto de trabajo.

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

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

Las recompensas que podrán consistir, conjunta o separadamente, en felicitación pública, propuesta de ascenso o premios cuantificables económicamente serán otorgadas por la Agencia, a propuesta de los Directores o Gerentes Provinciales, previo informe de la Comisión del Convenio y serán hechas públicas con expresión del motivo que las origina.

### **CAPITULO QUINTO JORNADA Y HORARIOS**

#### **Artículo 22. Jornada de trabajo.**

1. La jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será como máximo de 1.582 horas.

2. La jornada anual máxima de trabajo para el personal que desempeñe puestos con complementos de puesto de trabajo será de 1.691 horas.

3. Este cómputo es el resultado de restar a los 365 días del año

- 11 fiestas de carácter nacional
- 1 fiesta de carácter autonómico
- 2 fiestas de carácter local
- 23 Vacaciones anuales (2)  
Los descansos semanales  
El Jueves y Viernes Santos  
Los días 24 y 31 de diciembre de cada año

Aunque los sábados no son días laborables para la Agencia serán válidos para el cómputo de festivos anteriormente mencionados, si bien, la empresa podrá, de forma excepcional y según necesidades de los servicios a prestar, compensar con asuntos propios o con jornadas de descanso dichas coincidencias.

4. Se establecen dos modalidades de horario:

- Jornada continuada: Es la que se establece en un solo bloque al día, incluyendo un descanso de treinta minutos, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo
- Jornada partida: Es la que está repartida en dos bloques dentro de un mismo día, con separación mínima entre ellos de una hora y máxima de dos. Todo el personal con complemento de puestos de trabajo desempeñará esta jornada partida.  
El turno de mañana incluye un descanso de treinta minutos, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 23. Horario.**

2. Según acuerdo adoptado por la Comisión de Covenio de 14 de febrero de 2008: Las vacaciones anuales serán 23 días hábiles como mínimo, sumando uno más a partir de 15 años de servicio hasta un máximo de 27.



1. El horario de apertura de las oficinas al público de la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía será el siguiente:

Horario de invierno:	De 1 de octubre a 31 de mayo De lunes a viernes: De 8,30 a 14,30 horas De lunes a jueves: De 17,00 a 18,00 horas
Horario de verano:	De 1 de junio a 30 de septiembre De lunes a viernes, 8,30 a 14,30 horas

2. El horario general de los trabajadores será el de jornada continuada, desde las 8,00 a las 15,00 horas, de lunes a viernes.

3. Todo el personal de la Agencia gozará de la modalidad de horario continuado desde el día 1 de junio a 30 de septiembre (3).

4. El personal con complementos de puesto de trabajo desempeñará, durante el horario de invierno, una jornada de 40 horas, en régimen de jornada partida, que podrá realizarla entre las 8,00 y 15,00 horas y de 16,30 a 19 horas, en régimen de dos tardes mínimas obligatorias.

Asimismo a los trabajadores a quienes se conceda anualmente el complemento de permanencia y de media permanencia desempeñarán, durante el horario de invierno, una jornada de 40 horas y de 37,5 horas, en régimen de jornada **partida**, que podrá realizarla entre las 8,00 a 15,00 horas y de 16,30 a 19 horas, en régimen de dos tardes y una tarde mínimas obligatorias, respectivamente.

Para garantizar que las oficinas permanecerán abiertas en el horario señalado en el apartado 1, los trabajadores propondrán a los responsables de las unidades directivas, al inicio de cada quincena, una relación en la que se haga constar los turnos de personal que ha de atender la jornada de tarde en cada una de ellas.

5. Los conductores dispondrán de un día más de vacaciones al mes.

6. El horario de apertura y cierre de dichas oficinas durante los días en los que se celebren las fiestas principales de cada una de las ciudades se adecuará a las normas que la Delegación del Gobierno dicte para los organismos públicos de su ámbito territorial.

7. Todos los trabajadores gozarán de hasta 30 minutos de flexibilidad (4) en la hora de entrada, tanto en el turno de jornada de mañana como de tarde, que serán recuperados en cómputo mensual.

## CAPITULO SEXTO VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

### Artículo 24. Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán la duración de 23 días hábiles (5). Los trabajadores podrán acordar con la **Agencia** que el disfrute de este derecho se realice en dos períodos de quince días y dieciséis días.

Dichas vacaciones deberán iniciarse en día laborable, descontados los sábados. En el supuesto de que dentro del período vacacional se celebren en la localidad de residencia del trabajador alguna fiesta local, dichos días festivos se acreditarán al trabajador para su disfrute a lo largo del año, en idéntico concepto de vacaciones.

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

### Artículo 25. Permisos retribuidos.

El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa 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, 20 días naturales.

3. Acta de 22 de Mayo de 2007 de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio: "El personal de jornada continuada gozará de una reducción de una hora diaria en horario de verano, Navidades, de Semana Santa y Feria"

4. La flexibilidad y cómputo según acuerdo de la Comisión de 6 de Febrero de 2006 y 29 de enero de 2009 .

5. Según acuerdo adoptado por la Comisión de Convenio de 14 de febrero de 2008: Las vacaciones anuales serán

23 días hábiles como mínimo, sumando uno más a partir de 15 años de servicio, cada 5 años hasta un máximo de 27.

- b) Por nacimiento de hijos, muerte o enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días, ampliables a 5 días naturales si cualquiera de dichos eventos ocurrieran fuera de la localidad de residencia del trabajador.
- c) Por casamiento de padres, hijos y hermanos, 1 día.
- d) Por traslado de domicilio, 3 días si el traslado se produce dentro de la localidad de residencia del trabajador y 4 días si el traslado es a localidad distinta.
- e) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación, así como para pruebas de acceso o promoción en las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración, siendo necesario el correspondiente justificante.
- f) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable.
- g) Por asuntos propios, el personal podrá disfrutar, a lo largo del año, de hasta nueve días de licencia o permiso por asuntos propios, cuyo disfrute será autorizado en función de las necesidades del servicio. No podrán disfrutarse más de cuatro días consecutivos, ni acumularse a las vacaciones anuales, sin que pueda su no disfrute ser objeto de compensación económica. Estos permisos podrán disfrutarse, en el caso de no haberlos consumido durante el año, hasta el 31 de enero del año siguiente.
- h) Por lactancia de un hijo, por naturaleza o por adopción, menor de 12 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. Este derecho no podrá ser utilizado por el padre o la madre al mismo tiempo.

#### Artículo 26. Licencias no retribuidas.

1. 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.
2. Quienes por razón de guarda legal o de convivencia tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario real, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
3. Tendrán derecho a licencia no retribuida los trabajadores que hayan obtenido beca por convocatoria pública para la realización de estudios superiores, siempre que su duración no sea superior a seis meses y que dicho derecho se ejerza una vez cada tres años.

### CAPITULO SEPTIMO EXCEDENCIAS

#### Artículo 27. Excedencia voluntaria.

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la **Agencia**. Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco; si la antigüedad del trabajador fijo fuera superior a tres años, dicha excedencia podrá ser de hasta 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.
2. El trabajador podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que se hubiere cumplido el período mínimo de excedencia y no se hubiere superado el máximo; la **Agencia** acordará el reingreso con ocasión de vacante existente en el grupo en el que se encuadre el trabajador, con reserva del Centro de trabajo.
3. Excedencia por incompatibilidad. El personal que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público de la Junta de Andalucía, deba optar o haya optado por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba con relación laboral fija en la **Agencia**, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley



de Incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no haya cumplido un año de antigüedad en la Agencia. Mientras permanezca en esta situación, conservará indefinidamente el derecho al reingreso en cualquier plaza vacante de igual categoría a la suya.

#### **Artículo 28. 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 Autonómicas, Asambleas Nacionales, Concejal de Ayuntamientos o Alcalde con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas u Organismos Internacionales, con un nivel mínimo de Director General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o Internacional. Se considerarán, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados o Directores Provinciales de las distintas Administraciones Públicas y equivalentes nombrados por Decreto del Consejo de Gobierno o por la norma de la Administración del Estado que sea procedente.

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 la Ley 30/1884, 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 empresa pública participada mayoritariamente por la **Agencia**.

4. Cuando la excedencia forzosa se refiera a los supuestos de los puntos 2 y 3 del presente artículo y el trabajador ocupe puesto que tenga asignado complemento de puesto de trabajo con la solicitud de ser declarado en excedencia forzosa laboral, deberá solicitar su cese en el puesto que ocupaba y su reingreso se realizará, en la misma localidad y centro de trabajo, con la categoría laboral que, en el momento de ser declarado excedente, ostentaba el trabajador.

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

#### **Artículo 29. Excedencias por cuidado de hijos.**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Durante dicho período, los trabajadores tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo, turno y Centro de trabajo.

#### **Artículo 30. Excedencias por cuidados geriátricos.**

1. Los trabajadores fijos que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un ascendiente en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, mayor de 65 años, que, por limitaciones físicas o psíquicas, requiera atención continuada e intensiva, tendrán derecho, por única vez durante su relación con la Agencia, a un período de excedencia que no podrá ser superior, en ningún caso, a los tres años.

2. Dicha excedencia podrá concederse, a petición del interesado, por períodos anuales completos y alternativos, siempre que la suma de los mismos no supere el plazo máximo establecido en el párrafo anterior.

3. La solicitud de excedencia deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha en la que se pretenda hacer efectiva la misma, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas.

4. Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, no podrán participar en las convocatorias de traslados o ascenso que se celebren durante el período de excedencia, ni ¡es





será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de trienios. No obstante tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo y de centro,

**5. La excedencia terminara:**

- a) Por el agotamiento del período concedido, produciéndose el reingreso al día siguiente a la finalización del mismo.
- b) Por el fallecimiento del ascendiente causante. En este caso, deberá solicitarse el reingreso dentro de los quince días siguientes al óbito.

## CAPITULO OCTAVO FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL



**Artículo 31.**

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 4.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, 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 y 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 turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada diaria de trabajo, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 25.

3. Previo acuerdo de la Comisión del Convenio, la Agencia podrá suscribir con los trabajadores un plan individual de carrera, en el que se proyecte un programa de desarrollo personal mediante la programación de estudios, estancias y experiencias en otros organismos y empresas, que serán retribuidos y sufragados por la Agencia, en el que junto con el estricto seguimiento de los estudios y del progreso del trabajador en éstos, se podrá establecer la suspensión o reducción retribuida de la jornada mensual o anual y cuantos otros aspectos se consideren necesarios para hacer posible dicha carrera profesional.

En todo caso, al trabajador que vaya a ser beneficiario de dicho plan, la Agencia podrá exigirle que mantenga su vinculación con éste o con alguna de sus empresas participadas en la categoría profesional para la que haya recibido la formación, durante un período que, en ningún caso, podrá ser superior a diez años.

4. La Agencia podrá enviar a los trabajadores, con fundamento en la relación directa con el puesto de trabajo y en los beneficios que de su realización puedan derivarse para su gestión, a seminarios, mesas redondas, congresos, así como a cuantos cursos y actividades de formación, especialización o perfeccionamiento considere especialmente adecuados. En este supuesto, al trabajador se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones que procedan.

5. Cuando sea el trabajador el que solicite la asistencia a dichas actividades, corresponderá su autorización a la Secretaría General, previo informe del Director o Gerencia Provincial a que el trabajador se encuentre adscrito, que será otorgada o denegada en razón de la relación de materia tratada con el contenido del puesto de trabajo desempeñado por el trabajador. En estos supuestos, se determinará, junto con la autorización la cuantía de gastos que correrán a cargo de la Agencia y a cargo del trabajador.

## CAPITULO NOVENO SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO



**Artículo 32.** 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 e Higiene en el Trabajo.



### Artículo 33.

1. Los trabajadores tendrán derecho a los reconocimientos médicos siguientes:
  - a) Una vez al año, con carácter general para todo el personal.
  - b) Antes de incorporarse al puesto de trabajo, tras un período de baja por enfermedad superior a treinta días.
2. La Agencia podrá exigir a los trabajadores reconocimiento médico preceptivo:
  - a) Al personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.
  - b) Con carácter periódico, al personal con categoría profesional de conductor.

## CAPITULO DECIMO ESTRUCTURA SALARIAL

### Artículo 34. Régimen retributivo.

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

### Artículo 35. Salario base.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada para la jornada de trabajo establecida en función del nivel o grupo profesional del trabajador, siendo su cuantía para el ejercicio de 2005 el que figura en la tabla del anexo 1.

### Artículo 36. Complementos salariales.

1. Antigüedad. Consistirá este complemento en una cantidad igual para cada grupo profesional en que esté encuadrado el trabajador, por cada tres años de servicios efectivos. Se devengará a partir del primer día del mes en que el trabajador cumpla tres años, o múltiplo de tres, de servicios efectivos. Su cuantía anual será la que figura, para cada uno de los niveles, en la tabla anexo 2 a este Convenio.
2. Pagas extraordinarias. Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, por importe cada una de ellas de una mensualidad de salario base y del complemento personal de antigüedad, que se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre. Se prorrateará entre las doce mensualidades.
3. Complemento de puesto de trabajo. Es el destinado a retribuir la especial dificultad técnica, responsabilidad, confidencialidad, disponibilidad, riesgo, nivel de representatividad, incompatibilidad según la legislación vigente, y la realización de la jornada laboral en régimen de jornada partida que comportan determinados puestos de trabajo.
4. Complemento de dedicación. Es el destinado a retribuir la especial dedicación de los trabajadores que ocupen puestos de trabajo que tengan asignados complementos de puestos de trabajo y de permanencia. Su cuantía será la de una mensualidad del salario base y de la prorrata de las pagas extraordinarias, de la antigüedad y del complemento de puesto de trabajo o, en su caso, del cincuenta por ciento de su importe para los trabajadores que se les acredite el complemento de media permanencia. Su devengo será proporcional al tiempo de desempeño del trabajador en el puesto de trabajo, de ser éste inferior al año. Se acreditará y pagará, a elección del trabajador, junto con la nómina del mes de diciembre de cada año o por la mitad de su importe junto con las nóminas del mes de junio y diciembre de cada año.
5. Plus de actividad. Se reconoce a todos los trabajadores. Su cuantía será de quince días de salario base y de la prorrata de las pagas extraordinarias y del complemento de puesto de trabajo, o de permanencia o de media permanencia, en su caso, y de la antigüedad, y se pagará junto a la paga del mes de diciembre.
6. Complementos de permanencia. Los complementos de permanencia completa o de media permanencia son los destinados a retribuir a los trabajadores que ocupen puestos de trabajo que no tengan asignados complementos de puestos de trabajo y que, voluntariamente, se acojan a realizar la jornada en régimen de jornada partida, en razón de cuatro o de dos tardes

en cada semana laboral, respectivamente. Previa petición del trabajador, será autorizada a propuesta de los responsables de las unidades o centros operativos, por períodos anuales.

#### **7. Horas extraordinarias.**

**7.1.** Las horas extraordinarias, que se reducirán al mínimo imprescindible, serán propuestas por la Dirección de la Agencia, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas.

**7.2.** Se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia al trabajador del resumen semanal.

Mensualmente, la Agencia informará a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas, las causas que las han motivado, los trabajadores afectados y la unidad a la que están adscritos.

**7.3.** Las horas extraordinarias se compensarán, preferentemente, siempre que la organización del trabajo lo permita, con tiempo de descanso, en la siguiente proporción: Una hora de trabajo por dos de descanso, que se ampliarán a cuatro si se prestan en domingos y festivos. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

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

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{complemento de puesto de trabajo}) \times 1,75}{\text{Núm. de horas anuales que deba realizar el trabajador en el puesto de trabajo}}$$

**7.5.** Para las horas extraordinarias realizadas en domingos o festivos el coeficiente multiplicador será 2.

#### **Artículo 37. Garantía salarial.**

A los trabajadores que por aplicación del nuevo sistema salarial dispuesto en este Convenio sufran cualquier merma en sus retribuciones, se les aplicará un complemento personal no absorbible por la diferencia.

#### **Artículo 38. Gastos de Viaje e indemnizaciones.**

**1.** Los trabajadores tendrán derecho a ser indemnizados como consecuencia de los traslados que se vean obligados a realizar por razones del servicio fuera del domicilio en el que está radicado el centro de trabajo al que está adscrito.

**2.** La Agencia contribuirá en la cuantía que se determine al pago de la prima del aseguramiento a todo riesgo del vehículo utilizado por el trabajador para la realización de los traslados a que se hace referencia en el punto anterior, contratado y pagado por éstos. Para el cobro del mismo el trabajador deberá de cumplir las siguientes condiciones:

- a) presentar el justificante del pago del seguro en una de las modalidades de "a todo riesgo" donde aparezca el trabajador como propietario o conductor habitual del vehículo,
- b) deberá ser designado por el responsable de la unidad a que pertenezca basándose en la utilización habitual del vehículo para desplazamientos de trabajo.

En los casos en que la aplicación de estos criterios tenga una dificultad objetiva, su aplicación se analizará individualmente en la Comisión del Convenio.

**3.** La cuantía de dichas indemnizaciones y de la contribución de la Agencia al pago de las mencionadas primas serán objeto de negociación entre la Agencia y la Comisión del Convenio. Ver Anexo 3.

## CAPITULO UNDECIMO ACCION SOCIAL

### Artículo 39. Fondo de Acción Social.

Se establece la cantidad de ciento cuarenta y nueve mil trescientos noventa y dos Euros y cuarenta y siete céntimos (149.392,47 €) de Fondo de Acción Social para el ejercicio 2004. La actualización anual del mencionado fondo se realizará atendiendo a la siguiente fórmula:

$$\text{Fondo Acción Social del año anterior} \times \frac{\text{Nº Trabajadores equivalentes año en curso}}{\text{Nº Trabajadores equivalentes año anterior}} \times (1 + \text{IPC})$$

No serán beneficiarios de este fondo los trabajadores que a 31 de diciembre del año anterior no pertenezcan a la empresa (6).

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

**Artículo 40.** La Agencia garantiza una ayuda económica equivalente en su cuantía a la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y las retribuciones íntegras del último mes a los trabajadores durante el tiempo que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria y maternidad.

**Artículo 41.** Los trabajadores fijos tendrán derecho a préstamos por importe de hasta 15.000 €, cuyas amortizaciones serán reintegradas mediante retenciones en nómina, en el plazo máximo de 60 meses. Se podrá proceder a la refinanciación de los préstamos siempre y cuando se haya amortizado, al menos, el 25% del principal. Al otorgar los préstamos se requerirá a los trabajadores una declaración expresa de la finalidad del mismo (7).

## CAPITULO DUODECIMO DERECHOS SINDICALES

### Artículo 42. 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.

c) Realización de Asambleas dentro de las horas de trabajo: Los Comités de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de cuarenta horas anuales,

2. En todo momento, se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan 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.

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

6. Según acuerdo de interpretación adoptado por la Comisión de Seguimiento el 10 de junio de 2005.

7. Según acuerdo de interpretación adoptado por la Comisión de Seguimiento el 10 de junio de 2005.

### **Artículo 43. Derechos de los Comité de Empresa y Delegados de Personal.**



1. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas mensuales para esta finalidad se establecen en veinte, en Centro de hasta cien trabajadores.

2. Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes requiere una sustitución en el desempeño del puesto de trabajo, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas.

De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades representativas.

3. El Comité de Empresa y los Delegados de Personal podrán acordar la acumulación de todas o de parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa al Gerente de la Empresa. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

4. El Comité de Empresa y Delegados de Personal controlarán el mejor ejercicio de tiempo sindical empleado.

5. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

6. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo dispondrán del tiempo necesario para su eficiente realización.

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

8. Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Mientras ello no fuera posible por insuficiencia de espacio físico en los centros de trabajo, estarán facultados para el uso eficiente de los recursos materiales y técnicos de la empresa, con la debida autorización del responsable de cada Centro Directivo.

9. Se facilitará al Comité de Empresa y Delegados de Personal tablones de anuncio para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuarse estimen pertinentes. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a) cuadro de horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a la nómina de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos de los centros, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

10. El Comité de Empresa recibirá puntualmente y por cuenta de la empresa un ejemplar del BOJA o al acceso informático a los mismos (8).

11. Los gastos de desplazamiento e indemnización de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal asignados por las reuniones periódicas del Comité, así como las que fuesen convocadas por la Empresa, serán abonadas por ésta.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Fondo de productividad.

Se crea un fondo extraordinario de productividad destinado a retribuir la contribución de cada trabajador para alcanzar los objetivos asignados para el incremento de la productividad en la prestación de servicios de la Agencia.

El Fondo estará dotado por la cantidad de 82.098,48 € para el ejercicio 2003, que se revisará en cada ejercicio natural atendiendo a la fórmula siguiente, donde "RR" es la revisión de retribuciones de los trabajadores a que se refiere el artículo 6 del presente Convenio Colectivo <sup>(9)</sup>:

$$\text{Fondo Productividad del año anterior} \times \frac{\text{Nº Trabajadores equivalentes año en curso}}{\text{Nº Trabajadores equivalentes año anterior}} \times (\text{RR})$$

Para su distribución individual se asignará a cada unidad operativa (dirección, gerencia provincial, etc.) la cantidad obtenida por la fórmula siguiente:

$$\text{F. P. de la unidad} = \text{F. P. Total actualizado} \times \frac{\text{Nº Trabajadores equivalentes de la unidad}}{\text{Nº Trabajadores equivalentes Totales}}$$

La asignación individual a cada uno de los trabajadores, que se llevará a cabo en el mes de junio de cada ejercicio y que sólo se aplicará a los trabajadores fijos y eventuales que estén en activo en el momento de realizar dicho reparto <sup>(10)</sup>, corresponderá al responsable de la Dirección o Gerencia a que esté adscrito cada trabajador, previa negociación con los representantes de los trabajadores. Dicha distribución garantizará a cada trabajador la percepción del 35% del cociente a que se refiere el párrafo tercero anterior, no pudiendo superar la asignación singular de cada trabajador el 250% del mismo.

El Fondo subsistirá hasta que permanezca vigente el presente Convenio.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

En aplicación de lo previsto en la Estipulación final del acuerdo suscrito entre la Agencia y los representantes de los trabajadores, con fecha 20 de septiembre de 1995, su eficacia jurídica decaerá a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. En consecuencia, todos los complementos de puestos de trabajo acreditados a su amparo quedarán transformados, a petición de los interesados, en complementos de permanencia completa o de media permanencia, aplicándosele en lo sucesivo el régimen regulador previsto en este Convenio.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Los complementos de puestos de trabajo acreditados a los trabajadores con anterioridad al 20 de septiembre de 1995, permanecerán subsistentes en su denominación y cuantía, asignándoseles el nivel 7 a los de éstos cuya categoría sea la de Técnico Medio o habilitado como Técnico Medio, como tal, salvo el de aquellos puestos que lo tengan asignado expresamente en el artículo 14 del presente Convenio.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio ostenten la categoría laboral de Auxiliar Administrativo 2.<sup>a</sup>, a la que se hace referencia en el Anexo del II Convenio Colectivo para el personal de la Agencia, quedarán integrados en el nivel 18 de la tabla anexa al presente Convenio.

9. Según acuerdo de interpretación adoptado por la Comisión de Seguimiento el 10 de junio de 2005.

10. Interpretación adoptada en la Comisión del Convenio en su reunión de 3 de abril de 2003.

**A N E X 0 1**



**SUELDO BASE ANUAL  
(14 mens.)**

Nivel	Euros (2008)
1	34.136,61
2	32.132,94
3	30.914,84
4	29.743,74
5	28.572,64
6	27.448,37
7	26.610,70
8	25.605,13
9	24.638,22
10	23.837,84
11	22.937,84
12	21.242,58
13	20.325,05
14	19.379,41
15	18.386,10
16	17.547,76
17	16.881,92
18	16.250,46
19	15.498,81
20	14.783,08
21	14.123,85
22	13.577,40



**A N E X 0 2**



**ANTIGÜEDAD ANUAL**

Niveles	Euros (2008)
1 al 7	1.173,62
8 a 11	1.119,02
12 a 18	935,92
19 a 22	792,01

**ANEX03**

COMPLEMENTO DE PUESTO DE	Euros (2008)
Asesor Ejecutivo	9.709,86
Asesor Técnico	7.274,68
Técnico de Control de Inversiones	5.367,61
Secretaría de Presidencia	6.188,98
Secretaría de Dirección y de Gerencia	4.509,67
Conductores	7.644,00
Permanencia de Técnicos	5.113,98
Media permanencia de Técnicos	2.556,99
Permanencia de Administrativos	3.231,94
Media permanencia de Administrativos	1.616,04
Complemento ante 95 Administrativo	5.033,33
Complemento ante 95 Ordenanza	3.020,03
GOBERNANTA	6.464,30

**A N E X O 4**



**GASTOS DE VIAJE E INDEMNIZACIONES**

CONCEPTO		ANTES	AHORA
KILOMETRAJE (11)		0,21 €/Km	0,28 €/Km
GASTOS MÁXIMOS ALOJAMIENTO POR NOCHE:			
	EN TERRITORIO NACIONAL	16.000 Ptas.	115,40 €
	FUERA DEL TERRITORIO NACIONAL	31.500 Ptas.	227,18 €
GASTOS MÁXIMOS DE MEDIA MANUTENCIÓN (DESPUÉS DE LAS 15 H.)			
	EN TERRITORIO NACIONAL	4.350 Ptas.	31,37 €
	FUERA DEL TERRITORIO NACIONAL	8.700 Ptas.	62,75 €
GASTOS MÁXIMOS DE MANUTENCIÓN COMPLETA (DESPUES DE LAS 21 H.)			
	EN TERRITORIO NACIONAL	8.000 Ptas.	57,70 €
	FUERA DEL TERRITORIO NACIONAL	15.200 Ptas.	109,62 €
GASTOS POR PERNOCTACIÓN (SIN JUSTIFICACIÓN):			
	EN TERRITORIO NACIONAL	21,04 €	24,04 €
	FUERA DEL TERRITORIO NACIONAL	36,06 €	41,21 €
AYUDA AL SEGURO A TODO RIESGO DEL VEHÍCULO			400 €

11. Acuerdo Comisión de Convenio de 14 de febrero de 2008

## ADENDA 1



# REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DEL CONVENIO DE LA AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA

Versión 03

28 de octubre de 2004

## ÍNDICE



Artículo	Título
<a href="#">1</a>	Naturaleza y funciones
<a href="#">2</a>	La Composición y Atribuciones de los miembros
<a href="#">3</a>	Las Convocatorias de sesiones
<a href="#">4</a>	La Constitución de la Comisión de Convenio
<a href="#">5</a>	Los Acuerdos
<a href="#">6</a>	Las Actas de sesiones
<a href="#">7</a>	El Registro de la documentación de la Comisión
<a href="#">8</a>	Las Subcomisiones
<a href="#">9</a>	Los Asesores
<b>Disposiciones Transitorias:</b>	
	<a href="#">Primera</a>
	<a href="#">Segunda</a>
	<a href="#">Disposición Final</a>
	<a href="#">Histórico de cambios</a>

## **Artículo 1. Naturaleza y Funciones**



1. La Comisión del Convenio es el órgano paritario de interpretación y vigilancia del Convenio Colectivo del personal de la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía, en vigor en cada momento.
2. El presente Reglamento de Funcionamiento tiene como finalidad el proporcionar a la Comisión del Convenio un instrumento para el eficaz desempeño de las funciones asignadas al mismo en el Convenio Colectivo.
3. Las funciones asignadas a la Comisión del Convenio son las siguientes:
  - a) Interpretación de la aplicación del articulado y demás cláusulas del Convenio;
  - b) 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;
  - c) Negociación de la plantilla de la Agencia y de los sistemas de provisión de vacantes;
  - d) Negociación de las categorías profesionales, de los puestos de trabajo, de las tareas asignadas a los mismos y, en su caso, de las modificaciones que puedan tener lugar;
  - e) Negociación de la distribución y aplicación individual del incremento de la masa salarial fijado en la Ley del Presupuesto para la Comunidad Autónoma de Andalucía para su personal laboral, para cada ejercicio;
  - f) Negociación de los criterios para la distribución del Fondo de Productividad;
  - g) 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 la competencia 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 obligacional de éste.
  - h) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, recabando, en su caso, de la parte empresarial cuanta información considere necesaria. A tales efectos, dicha información y su correspondiente documentación deberá serle puntualmente entregada en el plazo máximo de 20 días;



## **Artículo 2. La Composición y Atribuciones de los miembros**

1. La Comisión estará constituida paritariamente por hasta un máximo de tres miembros de cada una de las partes. Los tres representantes de la parte social serán elegidos por los representantes de los trabajadores de entre sus miembros, con un reparto proporcional directo en función de la representatividad sindical que se ostente en el ámbito funcional de todos los centros de trabajo de la empresa. El Director General de la Agencia designará a los representantes del empleador.
2. De entre los miembros designados por parte de la empresa, el Director General de la Agencia designará el Presidente/a de la Comisión, cuyas atribuciones serán las siguientes:
  - a) Convocar la comisión a petición de las partes;
  - b) Moderar los debates para el buen fin de los mismos, dando la palabra y tasando los tiempos de actuación de quienes intervengan en los debates cuando por operatividad lo crea conveniente o cuando así se haya convenido;
  - c) Declarar las aperturas y cierre de sesiones;
  - d) Determinar los recesos y suspensiones de las sesiones;
  - e) Proponer las votaciones;
  - f) Recabar la documentación que en cada momento considere necesaria para los debates, o que sean solicitadas por las partes;
  - g) Visar los certificados de actas de sesiones;

- h) Vigilar el cumplimiento de lo estipulado en el presente reglamento, así como interpretarlo en los supuestos que no se contemplen en el mismo;
- i) Transmitir al Director General de la Agencia los acuerdos adoptados por la Comisión, para la ratificación de los mismos, en su caso.

3. Así mismo, la Comisión contará con un Secretario/a designado por el Director/a General de la Agencia, con voz pero sin voto; cuyas atribuciones serán las siguientes:

- a) Convocar por orden de la Presidencia a los miembros de la Comisión del Convenio;
- b) Acreditar la asistencia de los miembros que asistan a cada convocatoria y las delegaciones de votos, en su caso;
- c) Levantar Acta de cada sesión y la firmará junto al presidente y al resto de miembros de la Comisión tras su aprobación;
- d) Expedir, a petición de los miembros, los certificados de acuerdo que se adopten;
- e) Recibir y registrar los actos de comunicación de los miembros con la Comisión y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualesquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento en cuanto a los temas de la Comisión, quedando éstos a disposición de los miembros de la citada Comisión y remitiendo copia de los mismos a los miembros que así lo requieran.

4. Tanto la Empresa como cada una de los representantes sindicales presentes en la Comisión podrán ser asistidos en las reuniones, en la forma establecida en el presente reglamento, por asesores que no serán considerados componentes de la Comisión, y en consecuencia, tendrán voz pero no voto.

#### **Artículo 3. Las Convocatorias de sesiones**

1. La Comisión del Convenio se reunirá a petición de una de las dos partes, o con una periodicidad mínima bimestral.

2. La petición de convocatoria se realizará al Presidente a través del Secretario de la Comisión, con la propuesta de los puntos de orden del día que considere necesario introducir y que se encuentren dentro de las funciones establecidas para la Comisión.

3. Recibida la petición por parte del Presidente, éste dará instrucciones al Secretario para la convocatoria de la sesión, de tal forma que su celebración se produzca en un plazo máximo de quince días.

4. La convocatoria de sesiones contendrá el lugar, día, hora de reunión en primera, y orden del día de los asuntos a tratar. En todas las convocatorias se deberá incluir un punto de ~~Varios~~ **Ruegos y Preguntas** en el Orden del Día.

5. Las convocatorias se realizarán por escrito en soporte papel o electrónico a la dirección de cada puesto de trabajo, con una antelación de cinco días hábiles, como mínimo.

6. Así mismo, la Secretaría remitirá, siempre y cuando disponga de la misma en el momento de efectuarla, junto a la Convocatoria, toda la documentación que obre en poder de la Comisión de Convenio respecto al asunto a tratar que se servirá en soporte informático si así se posee.

#### **Artículo 4. La Constitución de la Comité de Convenio**

A los efectos de la celebración de las reuniones convocadas y de la toma de acuerdos, se tendrá por válidamente constituida la Comisión con la asistencia de la Presidencia, o persona en quien delegue, la Secretaría y uno de los/las miembros de la parte social.

#### **Artículo 5. Los Acuerdos**

1. La Comisión de Convenio sólo podrá adoptar acuerdos en aquellos asuntos cuya competencia le sea atribuida por este Reglamento y se tendrán por válidamente adoptados cuando cumpla con el procedimiento establecido en el presente reglamento.

2. No podrán ser objeto de deliberación o acuerdo ningún asunto que no figure incluido en el Orden del Día, salvo acuerdo unánime de todos los miembros de la Comisión del Convenio presentes y declaración de la urgencia del asunto por unanimidad.

3. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría, de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Los acuerdos serán recogidos en Acta constanding la fecha de su eficacia, y vincularán a ambas partes, empleadores y trabajadores.

4. Debatido cada punto del Orden del Día, y antes de pasar al siguiente, se dará lectura al acuerdo adoptado, en su caso, al objeto de que quienes componen la Comisión puedan emitir sus matizaciones, si las hubiere.

5. Los acuerdos relativos a la letra g) del Artículo 1 del presente Reglamento deberán ser publicados en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. La Secretaría expedirá certificación de dicho acuerdo que visarán la Presidencia y el resto de los miembros de la Comisión. Dichos acuerdos serán presentados ante la autoridad laboral competente en el plazo previsto en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, a los efectos previstos en dicha norma.

△

#### **Artículo 6. Las Actas de las sesiones**

1. De todas las reuniones se levantará acta numerada que contendrá al menos expresión de las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado la reunión, relación de los miembros asistentes en representación de cada parte, Orden del día, puntos principales de las deliberaciones y el contenido de los acuerdos adoptados. Y a la que se unirán los documentos que, a tal fin, aporten las partes.

2. El borrador del acta de cada reunión se remitirá por la Secretaría a los componentes de la Comisión dentro de los diez días hábiles siguientes a la celebración de la sesión a que haga referencia, al objeto de que pueda ser aprobada en la sesión siguiente.

3. Si hubiera observaciones a los borradores de las actas, los miembros de la Comisión podrán presentarlas a la Secretaría después de recibido dicho borrador o directamente en la siguiente sesión antes de la aprobación de la misma.

4. La aprobación de las actas se producirá en el seno de la siguiente reunión de la Comisión y serán firmadas por la Presidencia, la Secretaría y todos los asistentes a la celebración de la sesión a que haga referencia, enviándose dentro de los siete días hábiles siguientes, copias a los miembros de la Comisión.

5. Los acuerdos y propuestas de temas de interés general o cuando afecten a un número significativo del personal se expondrán, en el plazo máximo de treinta días, en los tablones de anuncios de los centros de trabajo de la Agencia. Igualmente serán insertados en todos los medios y soportes de comunicación interna existentes en cada momento.

6. Cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, redactada en el momento ante la comisión y transcrito por el/la secretario/a o la aportación por escrito, en el acto, de la misma.

7. El/la Secretario/a expedirá a instancia de cualquiera de los miembros de la Comisión certificación sobre los acuerdos específicos que se hayan adoptado en cada reunión aún cuando el acta de la misma no se hubiese aprobado, en cuyo caso se hará constar en el certificado dicha circunstancia.

8. Las actas de sesiones de la Comisión de Convenio no tendrán carácter público, pudiendo sus miembros solicitar certificaciones de los acuerdos adoptados, según el punto anterior.

△

#### **Artículo 7. El Registro de la documentación de la Comisión**

1. Al objeto de facilitar a la Comisión del Convenio el desempeño de sus funciones, se crea un Registro de documentos y escritos dirigidos y recibidos por la Comisión del Convenio, quedando éstos a disposición de los miembros de la citada Comisión, quienes podrán solicitar la expedición de copias de los mismos.

2. La Secretaría de la Comisión es la responsable de la gestión de dicho Registro y remitirá a los miembros de la Comisión, con una antelación de, al menos, cinco días a la celebración de cada sesión, un listado resumen de los asuntos y escritos que hayan tenido entrada en la Comisión.

3. Es objeto de consignación en el Registro, mediante la reseña de número de orden, remitente o destinatario, y fecha de entrada, los documentos dirigidos a la Comisión del Convenio sobre asuntos de su competencia. Sólo podrán registrarse los documentos que hubieran tenido

△

entrada en cualquiera de los registros oficiales de la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía.

### **Artículo 8. Las Subcomisiones**

1. 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, siendo preciso adoptar el acuerdo por mayoría absoluta de cada una de las partes.

1.1. La creación de una subcomisión no supone delegación de competencias ni funciones.

1.2. La decisión de crear una subcomisión debe ir asociada a la concreción de las cuestiones que se someten a análisis y estudio por parte de la misma.

1.3. Las subcomisiones tendrán carácter paritario. Los miembros serán designados por la Comisión de Convenio. Los que representen a la parte de la empresa serán designados por el Presidente, y los de la parte social por la mayoría absoluta de miembros de la misma.

1.4. La subcomisiones pueden ser creadas con una temporalidad indefinida o concreta. En cualquiera de los casos la Comisión de Convenio, por mayoría absoluta de cada una de las partes, pueden revocar su creación.

1.5. Las subcomisiones, por acuerdo mayoritario de cada una de las partes, podrán invitar a informadores internos que colaboren en las tareas a desarrollar, con voz pero sin votos.

2. Para el mejor funcionamiento de las subcomisiones, designarán entre sus miembros un moderador/a para conducir los debates, y un secretario/a de actas para la realización de las mismas, que serán necesarias únicamente para la elevación de acuerdos o desacuerdos a la Comisión de Convenio.

3. Todo acuerdo adoptado por cualquiera de las subcomisiones se elevará a la Comisión de Convenio para su aprobación, en su caso. Así mismo, las subcomisiones elevarán a la Comisión de Convenio los desacuerdos cuando se considere la imposibilidad de llegar al acuerdo, que se obtendrá por mayoría absoluta de los miembros.

### **Artículo 9. Los Asesores**

1. Las partes integrantes de la Comisión de Convenio podrán disponer de la asistencia de asesores cuando los temas a tratar, por su especialidad, así lo requieran.

2. Podrán asistir a las sesiones un asesor parte de la Agencia y otro por cada una de las organizaciones sindicales presentes en cada momento en la representación de la parte social.

3. Una vez convocada la sesión y conocido el Orden del Día a tratar, la parte que lo considere necesario podrá solicitar la presencia de un asesor por escrito y en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la convocatoria.

4. Los asesores no tienen el carácter de miembro del Comité de Seguimiento y en consecuencia tendrán voz pero no voto.

### **Disposición Transitoria Primera**

El presente Reglamento dejará de tener transitoriamente vigencia desde el momento en que una de las partes denuncie el Convenio Colectivo en vigor en cada momento, y hasta que sea aprobado el siguiente Convenio Colectivo.

### **Disposición Transitoria Segunda**

Las subcomisiones que se creen en el seno de la Comisión de Convenio deberán adaptarse en su funcionamiento al presente Reglamento. La Subcomisión de Trabajo y Salud podrá requerir el asesoramiento profesional externo en sus sesiones.

### **Disposición Final**

El presente Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Convenio de la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía entrará en vigor al día siguiente de su aprobación definitiva.



## ADENDA 2



**DOCUMENTO N° 3 del II Convenio Colectivo para el personal al servicio del Instituto de Fomento de Andalucía (ahora Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía), por el que se establece el Régimen Disciplinario aplicable al mismo.**

### ARTÍCULO 1.

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por el Presidente del Instituto en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

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 estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el Servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

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

### ARTICULO 2.

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

### ARTICULO 3.

1.- La incorrección con los superiores, compañeros y público en general.

2.- El retraso, no justificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de su trabajo.

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

4.- De tres a cinco faltas de puntualidad al mes, en la entrada al trabajo.

5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

### ARTICULO 4.

Serán faltas graves, las siguientes:

1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a superiores o compañeros.

2.- La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en el apartado a), b) y c) del Artículo 5° del Estatuto de los Trabajadores.

3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.

5.- La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días, desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

6.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

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

- 8.- La colaboración o encubrimiento de falta de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.
- 9.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, entre cinco y diez días al mes.
- 10.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 11.- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de su trabajo en el Instituto de Fomento de Andalucía.
- 12.- El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

#### **ARTICULO 5.**

Serán faltas muy graves, las siguientes:

- 1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva. rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 4.- El falseamiento voluntario de datos e información del Servicio.
- 5.- La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días al mes.
- 6.- Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros o público en general.
- 7.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.
- 8.- La simulación de enfermedad o accidentes que acarreen una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador declarado en baja por dicha simulación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión. del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- 9.- La reiteración en la comisión de faltas graves aunque de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

#### **ARTICULO 6.- Sanciones.**

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

I.- Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal o por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- c) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar, por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

2.- Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- b) Suspensión del derecho a participar en el primer Concurso de Ascenso posterior, que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

3.- Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- b) Suspensión para participar en dos Concursos de Ascenso en el periodo de los tres años siguientes a la sanción.



c) Traslado forzoso sin indemnización. d) Despido.

4.- Todas las sanciones serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores del centro respectivo.

5.- Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de Expediente Disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto.

#### **ARTICULO 7.- Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que el Instituto tuvo conocimiento de su comisión y en todos los casos a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de Expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

#### **ARTICULO 8.- Procedimiento Sancionador.**

1.- Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves, habrá de instruirse el oportuno expediente para el que se asignará instructor a la persona que en cada momento designe el Presidente del Instituto. De dicha incoación se dará cuenta al trabajador y a los representantes legales de los trabajadores.

Dicho expediente habrá de iniciarse en los tres días siguientes al conocimiento de la falta y deberá quedar concluso en el plazo de dos meses, prorrogables hasta tres, cuando exista una justa causa para la citada prórroga.

2.- En el expediente se hará constar los antecedentes del interesado, su declaración y la de los testigos, si los hubiere. El interesado podrá proponer en su declaración las pruebas que considere convenientes. El instructor admitirá o rechazará las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el aplazamiento establecido para su realización y del mismo modo procederá respecto de las pruebas que hayan de ser practicadas de oficio. El interesado tendrán derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas. Realizados los trámites anteriores, el instructor formulará el correspondiente pliego de cargo, en el que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador, la calificación jurídica de los mismos y la correspondiente propuesta de sanción, en su caso.

Del pliego de cargos se dará traslado inmediato al trabajador y este podrá, en el plazo máximo de diez días, hacer las alegaciones que estime convenientes.

Pasado dicho plazo, recibido o no el escrito de alegaciones, el instructor elevará el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución correspondiente y, si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente.

3.- Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancia la tramitación del correspondiente expediente. Si del mismo, no se dedujese responsabilidad para el trabajador, o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en que el trabajador ha estado suspendido, se procederá a la reparación.