

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

RESOLUCIÓN de 7 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del II Convenio Colectivo de la Agencia Extremeña de la Energía (AGENEX). (2026062599)

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Agencia Extremeña de la Energía (AGENEX) -código de convenio 81100162012026- que fue suscrito con fecha 6 de agosto de 2026, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de las personas trabajadoras.

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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y el artículo 6 de Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, sobre distribución de competencias y sobre creación de registros públicos en materia de ejecución de la legislación laboral.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

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

Mérida, 7 de octubre de 2026.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA

II CONVENIO COLECTIVO DE LA AGENCIA EXTREMEÑA DE LA ENERGÍA AGENEX

Índice general.

Capítulo I. Naturaleza, partes negociadoras, ámbito de aplicación, vigencia y denuncia.

Artículo 1. Naturaleza.

Artículo 2. Partes negociadoras.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Artículo 5. Vigencia y duración.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

Artículo 7. Indivisibilidad.

Capítulo II. Comisión Paritaria y resolución de conflictos.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Artículo 9. Resolución de conflictos.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 10. Organización del trabajo.

Capítulo IV. Clasificación profesional y contratación.

Artículo 11. Clasificación profesional.

Artículo 12. Selección y contratación.

Artículo 13. Promoción interna.

Artículo 14. Modalidades contractuales.

Capítulo V. Modificación, suspensión, excedencias y extinción del contrato de trabajo.

Artículo 15. Movilidad funcional.

Artículo 16. Movilidad geográfica.

Artículo 17. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.



Artículo 18. Excedencias.

Artículo 19. Extinción del contrato de trabajo.

Capítulo VI. Jornada, permisos y vacaciones.

Artículo 20. Jornada y horario.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Artículo 22. Vacaciones.

Artículo 23. Permisos y licencias.

Capítulo VII. Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 24. Protección de la maternidad y la lactancia natural.

Artículo 25. Lactancia.

Artículo 26. Reducción de Jornada.

Artículo 27. Acumulación del periodo de vacaciones al permiso de maternidad y paternidad.

Artículo 28. Flexibilización del horario laboral.

Artículo 29. Inicio escalonado de actividades lectivas.

Artículo 30. Periodo de gestación.

Capítulo VIII. Formación y salud laboral.

Artículo 31. Formación.

Artículo 32. Salud laboral.

Artículo 33. Vigilancia de la salud.

Artículo 34. Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles.

Artículo 35. Riesgos psicosociales.

Artículo 36. Drogodependencias.

Artículo 37. Medio ambiente.

Artículo 38. Acoso laboral, moral o por razón de sexo.



Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 39. Principios de ordenación.

Artículo 40. Graduación de las faltas.

Artículo 41. Sanciones.

Capítulo X. Retribuciones y otras prestaciones económicas.

Artículo 42. Retribuciones.

Artículo 43. Revisión salarial.

Artículo 44. Garantía personal.

Artículo 45. Dietas y gastos de desplazamiento.

Artículo 46. Complemento en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.

Capítulo XI: Derechos de representación colectiva.

Artículo 47. Regulación.

Artículo 48. Representación unitaria de las personas trabajadoras.

Artículo 49. Reuniones y asambleas de las personas trabajadoras.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera. Derecho supletorio.

Disposición adicional segunda. Condiciones económicas.

Disposición adicional tercera.

Disposición adicional cuarta. Transformación, fusión o absorción.

Disposición adicional quinta. Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Disposición adicional sexta. Plan LGTBI para garantizar un entorno laboral inclusivo y cumplir con la normativa vigente.

Disposición transitoria única.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA AGENCIA EXTREMEÑA DE LA ENERGÍA.

CAPÍTULO I

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

Artículo 1. Naturaleza.

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

Artículo 2. Partes negociadoras.

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

Artículo 3. Ámbito personal.

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

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

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este convenio se aplicará en todos los centros de trabajo de AGENEX en el ámbito territorial de la comunidad autónoma de Extremadura.

Artículo 5. Vigencia y duración.

Este convenio entrará en vigor el día uno de enero de dos mil veintiséis, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura. Su duración se prolongará hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil veintiocho, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional tercera.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

El presente convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes en los tres últimos meses de vigencia del mismo. La parte que lo denuncie estará obligada a



comunicarlo por escrito a la otra parte. Si no se denunciara se considerará prorrogado tácitamente hasta la firma de un nuevo convenio.

Denunciado el convenio, se prorrogará automáticamente en todo su contenido hasta la aprobación y publicación de otro convenio que lo sustituya. En lo que respecta a los efectos económicos, en caso de prórroga, de no mediar denuncia, las tablas salariales se actualizarán automáticamente en los términos establecidos en el artículo 43 sobre revisión salarial.

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

Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio Colectivo.

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

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

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria y resolución de conflictos

Artículo 8. Comisión Paritaria.

1. Dentro de los treinta días siguientes a la publicación del presente convenio en el Diario Oficial de Extremadura se constituirá una comisión paritaria integrada por la representación legal de las personas trabajadoras y por la propia Dirección de AGENEX. Será un órgano de representación paritario, compuesto por representantes de las personas trabajadoras y de la dirección de la empresa, en igual número.
2. La Comisión Paritaria se dotará de su propio Reglamento, en el cual se establecerán sus procedimientos y plazos de actuación.
3. La comisión paritaria, una vez constituida, tendrá su razón social en el domicilio social de AGENEX.
4. La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:
 - a) Vigilar la aplicación del presente convenio e interpretar su contenido.

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

5. Ambas partes se comprometen a aceptar los acuerdos adoptados por la comisión en materia de interpretación del Convenio.

Artículo 9. Resolución de conflictos.

1. Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio y a AGENEX, se someterán, a los términos previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:
 - Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 154 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

- Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
 - Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento y mantenimiento en caso de huelga.
 - Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. En consecuencia, las partes se adhieren expresamente al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a las partes a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 10. Organización del Trabajo.

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

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias que prevea la ley, en donde se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo individuales o colectivas. Así mismo la dirección de AGENEX deberá oír a la representación legal de las personas trabajadoras en todas aquellas sugerencias que contribuyan a la racionalización del trabajo y a la mejora de la productividad.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
- La adecuación de la plantilla de personal a las necesidades reales de los servicios a prestar, que permitan tanto el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, como la eficiencia en la utilización de los recursos.

- La simplificación del trabajo y mejora en los métodos y en la distribución del tiempo de trabajo para una mayor eficacia en la prestación de los servicios.
 - La correcta clasificación del personal y una óptima adecuación entre puestos de trabajo y categorías profesionales.
 - La mejora de la calidad de la prestación de los servicios mediante la profesionalización, promoción y formación de las personas trabajadoras.
 - El establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con garantías de seguridad y salud.
 - El seguimiento y evaluación del contenido y desempeño de los puestos de trabajo.
 - El reparto equilibrado de las tareas en puestos idénticos dentro del mismo centro de trabajo.
3. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de AGENEX, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia; así como el Decreto 44/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios y se prevé la introducción de medios electrónicos en la gestión de los procedimientos de selección y provisión de puestos de trabajo en la administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

El procedimiento y las condiciones en las que AGENEX facilitará esta forma de organización del trabajo a las personas trabajadoras será objeto de un acuerdo específico ente ambas partes, que deberá adoptarse en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio. El acuerdo prestará especial atención al teletrabajo como medio de conciliación de la vida familiar y profesional y para garantizar los derechos de las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, violencia sexual o de víctimas de terrorismo. (artículo 37.3 ET)

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional y contratación

Artículo 11. Clasificación profesional.

1. Se establecen los siguientes grupos profesionales.

Grupo Profesional A: Se encuadran en este grupo profesional las personas trabajadoras que, estando en posesión de una titulación de doctorado, postgrado, licenciatura o grado equivalente, hayan sido seleccionadas y contratadas para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de los niveles profesionales incluidos en este grupo y para los que se haya exigido dicho nivel de titulación.

Grupo Profesional B: Se encuadran en este grupo profesional las personas trabajadoras que, estando en posesión de una titulación o formación mínima de grado, diplomatura o equivalente hayan sido seleccionadas y contratadas para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de los niveles profesionales incluidos en este grupo y para los que se haya exigido dicho nivel de titulación.

Grupo Profesional C: Se encuadran en este grupo profesional las personas trabajadoras que, estando en posesión de una titulación o formación mínima de Bachiller/FP2/ Ciclo Grado Superior/Titulación o Cualificación Profesional o equivalente hayan sido seleccionadas y contratadas para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de los niveles profesionales incluidos en este grupo y para los que se haya exigido dicho nivel de titulación.

Grupo Profesional D: Se encuadran en este grupo profesional las personas trabajadoras que, estando en posesión de una titulación o formación mínima de Graduado ESO, FP1, Ciclo Grado Medio, Cualificación Profesional o equivalente hayan sido seleccionadas y contratadas para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de los niveles profesionales incluidos en este grupo y para los que se haya exigido dicho nivel de titulación.

2. A los grupos se vinculan siete niveles funcionales derivados de los conocimientos y aptitudes profesionales:

Nivel I. Coordinación de Área: Podrán acceder a este nivel las personas trabajadoras que, cumpliendo con los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional A, acrediten más de 7 años de experiencia profesional demostrable para el desempeño de su función y altos conocimientos probados en las materias objeto del puesto o Área, además de capacidad de organización y dirección de un grupo de personas, capacidad de mando, responsabilidad, iniciativa y autonomía. Para el acceso y promoción interna a este nivel se respetarán los principios de mérito, igualdad, capacidad y publicidad.

Las personas trabajadoras de este nivel tendrán responsabilidad directa en la planificación y gestión de procesos, proyectos y organización funcional de AGENEX de carácter operativo. Toman decisiones y/o participan en su elaboración, a la vez que se enfrentan a tareas y

problemas de alta complejidad y responsabilidad operativa y cuya resolución requiere además una gran capacidad interpretativa. Desempeñan sus funciones con el mayor grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad, disponibilidad y mando, donde la supervisión sobre sus decisiones la reciben de la Dirección o por delegación de aquella.

Nivel II. Jefatura de Departamento: Podrán acceder a este nivel las personas que, cumpliendo con los requisitos para su encuadramiento en los grupos profesionales A y B acrediten más de 5 años de experiencia profesional en puestos similares y conocimientos probados en las materias objeto del puesto o Departamento, además de capacidad de mando, responsabilidad, iniciativa y autonomía. Para el acceso y promoción interna a este nivel se respetarán los principios de mérito, igualdad, capacidad y publicidad.

Las personas trabajadoras de este nivel asumirán funciones de organización, supervisión y gestión de un departamento o unidad de trabajo, responsabilizándose de la ejecución de las actuaciones, proyectos, estudios, expedientes o programas que le sean asignados dentro de su ámbito de actuación. Las personas trabajadoras de este nivel participarán en procesos y/o proyectos de complejidad y cualificación acorde al departamento o unidad al que se adscriban, liderando la elaboración de propuestas o nuevas iniciativas. Desempeñarán sus funciones con un grado alto de responsabilidad, autonomía, iniciativa, capacidad de trabajo en equipo, donde la supervisión sobre sus resultados o el seguimiento de actividades procede de puestos de Dirección o Coordinación de Área, según el caso.

Nivel III. Técnico/a 1: Podrán acceder a este nivel las personas que hayan sido seleccionadas y contratadas para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo incluidos en este nivel profesional que, cumpliendo con los requisitos para su encuadramiento en los grupos profesionales A y B acrediten más de 2 años de experiencia profesional en puestos similares, además de iniciativa y autonomía en el puesto.

Las personas trabajadoras de este nivel participarán en procesos y/o proyectos, realizando y responsabilizándose sobre las tareas técnicas asignadas, acordes a la complejidad y cualificación del grupo profesional en que se encuadren, para conseguir los objetivos de una unidad y/o departamento, participando en la elaboración de propuestas o nuevas iniciativas. Desempeñarán sus funciones con un grado variable de responsabilidad, autonomía, iniciativa, con capacidad de trabajo en equipo, donde la supervisión sobre sus resultados o el seguimiento de actividades procede de puestos de Dirección, Coordinación de Área o Jefatura de Departamento, según el caso.

Nivel IV. Técnico/a 2: Podrán acceder a este nivel las personas que hayan sido seleccionadas y contratadas para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo incluidos en este nivel profesional que, cumpliendo con los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional A y B acrediten menos de 2 años de experiencia profesional en puestos similares.



Las personas trabajadoras de este nivel realizarán funciones con un grado medio complejidad, y bajo en cuanto a autonomía, iniciativa y responsabilidad, que desarrollarán tareas de soporte y apoyo, para conseguir los objetivos de una unidad, o dentro de procesos y/o proyectos; aquellas que se desarrollan bajo mayor supervisión con instrucciones precisas y concretas relativas a procedimientos operativos, con capacidad de trabajo en equipo, donde la supervisión de las tareas procede de puestos de Dirección, Coordinación de Área o Jefatura de Departamento, según el caso.

Nivel V. Técnico/a 3: Podrán acceder a este nivel las personas que hayan sido seleccionadas y contratadas para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo incluidos en este nivel profesional que cumplan los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional C, para puestos que desempeñen labores técnicas.

Las personas trabajadoras de este nivel realizarán funciones con un grado medio a bajo de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad, capacidad de trabajo en equipo. Desarrollarán tareas técnicas especializadas de soporte y apoyo, dentro de procesos específicos; así como otras funciones que se desarrollan bajo mayor supervisión con instrucciones precisas y concretas relativas a procedimientos operativos. La supervisión de las tareas procede de puestos de Dirección, Coordinación de Área o Jefatura de Departamento, según el caso.

Nivel VI. Administrativo/a: Podrán acceder a este nivel las personas que hayan sido seleccionadas y contratadas para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo incluidos en este nivel profesional que, cumpliendo con los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional C, para puestos que desempeñen labores administrativas.

Las personas trabajadoras de este nivel realizarán funciones con un grado medio de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad y con capacidad de trabajo en equipo. Desarrollarán tareas administrativas especializadas de soporte y apoyo, dentro de procesos y proyectos; así como otras funciones que se desarrollan bajo mayor supervisión con instrucciones precisas y concretas relativas a procedimientos operativos. La supervisión de las tareas procede de puestos de Dirección, Coordinación de Área o Jefatura de Departamento, según el caso.

Nivel VII. Auxiliar Administrativo/a: Podrán acceder a este nivel las personas que hayan sido seleccionadas y contratadas para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo incluidos en este nivel profesional que, cumpliendo con los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional D, para puestos que desempeñen labores administrativas.

Las personas trabajadoras de este nivel realizarán funciones con un grado medio a bajo de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad, capacidad de trabajo en equipo.



Desarrollarán tareas administrativas generales de soporte y apoyo, dentro de procesos y proyectos; así como otras funciones que se desarrollan bajo mayor supervisión con instrucciones precisas y concretas relativas a procedimientos operativos. La supervisión de las tareas procede de puestos de Dirección, Coordinación de Área o Jefatura de Departamento, según el caso.

Los salarios base de cada grupo profesional son los que se establecen en el artículo 42 del presente convenio.

Artículo 12. Selección y contratación.

1. La selección del personal laboral acogido al presente Convenio se realizará siguiendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en AGENEX, sin discriminación alguna. Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida, sin perjuicio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.
2. Las normas de contratación internas habrán de someterse a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación en esta materia. De acuerdo con lo anterior, según las necesidades de AGENEX se efectuarán las contrataciones del personal, ajustándose a las normas legales sobre contratación y las específicas que figuran en el presente convenio colectivo y en aquellas otras instrucciones y normas internas, comprometiéndose AGENEX a la utilización de los distintos modelos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos y las tareas y funciones a realizar.

Las normas internas de contratación, incluyendo sus posibles modificaciones, serán informadas previamente a la representación legal de las personas trabajadoras con carácter consultivo.

3. Los contratos de trabajo se celebrarán por escrito incluyendo, siempre que no se haya ocupado un puesto similar en AGENEX, un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que se indican a continuación:

- Seis meses en los casos de Coordinación de Área, Jefatura de Departamento, Técnico/a 1 y Técnico/a 2.
- Dos meses en los casos de Técnico/a 3 y Administrativo/a.

— Un mes para el resto de los niveles profesionales.

Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de las personas trabajadoras de AGENEX.

Transcurrido el periodo de prueba, salvo que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes, quedará automáticamente formalizada la admisión de la persona trabajadora, siendo computado el período de prueba a todos los efectos, conforme establece el Estatuto de los Trabajadores.

4. AGENEX aplicará, en el ámbito de este Convenio, los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación. En concreto, se informará a la representación de las personas trabajadoras de las nuevas contrataciones y se les dará copia de los contratos realizados, salvaguardando los datos personales como recoge la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD-GDD); asimismo se notificará a la representación legal de las personas trabajadoras las prórrogas, modificaciones y denuncias de los contratos que se produzcan.
5. Los puestos vacantes de carácter indefinido estarán desglosados en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo (RPT) cuya confección, descripción de los puestos y modificaciones serán objeto de un acuerdo específico entre ambas partes.

Artículo 13. Promoción interna.

AGENEX priorizará e incentivará la promoción interna de las personas trabajadoras. En todo caso tendrán preferencia para ocupar puestos vacantes de carácter indefinido, las propias personas trabajadoras acogidas a este convenio que cumplan los requisitos del puesto. Para el acceso y promoción interna se respetarán en todo momento los principios de mérito, igualdad, capacidad y publicidad.

Para ello AGENEX, previamente a ofertar públicamente el puesto, comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras las características del mismo, de manera que aquellos que cumplan los requisitos sean informados de la creación e inicio del correspondiente procedimiento interno de promoción. En caso de no ser seleccionado ningún interesado, AGENEX ofertará públicamente el puesto de trabajo.

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

**Artículo 14. Modalidades contractuales.**

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

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

Cuando existan trabajos o actividades que por su propia naturaleza y de acuerdo con la legislación aplicable requieran otra contratación distinta a la indefinida, se podrán utilizar los tipos o modalidades contractuales que la legislación contempla para dichos casos, informando de ello a la representación legal de las personas trabajadoras.

En cuanto a la contratación en la modalidad de fijo-discontinuo, se deberá indicar la duración de la actividad. Adicionalmente, el procedimiento y las condiciones en las que AGENEX realizará los llamamientos para la incorporación de las personas trabajadoras será objeto de un acuerdo específico entre ambas partes.

CAPÍTULO V**Modificación, suspensión, excedencias y extinción del contrato de trabajo****Artículo 15. Movilidad funcional.**

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

1. Criterios generales.

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

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

tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En primera instancia, se considerará la participación voluntaria para cubrir dicha movilidad; en caso de no completarse, se asignará de manera obligatoria.

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

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

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

La movilidad funcional deberá ser comunicada a la persona trabajadora, con carácter general como mínimo con diez días naturales de antelación por escrito, reflejando el tiempo aproximado de permanencia en su nuevo puesto, una descripción de las funciones a realizar, la dependencia jerárquica y retribuciones económicas relacionadas con el puesto.

La Dirección de AGENEX también deberá comunicar previamente a los representantes de las personas trabajadoras las circunstancias que motivan la movilidad y el número de personas trabajadoras que están afectados por la misma.

Estas comunicaciones no serán exigibles en los casos de colaboraciones de menos de un mes, siempre que se realicen dentro del mismo nivel funcional y en la misma Área o Departamento, siempre que se respete lo establecido anteriormente.

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

AGENEX se compromete a que la movilidad funcional no origine la disminución de puestos de trabajo.

2. Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional.

Caso de producirse una vacante, por nueva creación, rotación o baja de su titular, la Dirección de AGENEX podrá asignar a ella a cualquier persona trabajadora, siempre que no signifique modificación sustancial de sus condiciones de trabajo y en cuyo caso la persona trabajadora tendrá derecho a la correspondiente diferencia retributiva, si la hubiere.



3. Cambio de puesto a otro de grupo profesional inferior.

Por razones técnicas u organizativas, podrá efectuarse movilidad funcional a otro grupo profesional inferior respecto del que ocupe la persona trabajadora. Esta movilidad tendrá el límite máximo de seis meses en un periodo de un año, ampliable a criterio de la Dirección de AGENEX y de acuerdo con la persona trabajadora, a ocho meses en un periodo de dos años, salvo en el caso de sustitución de una persona trabajadora en situación de incapacidad temporal o excedencia, en cuyo caso, la movilidad no podrá durar más de 12 meses.

Este tipo de movilidad no implicará cambios en la retribución de la persona trabajadora. Además, hasta que el resto de las personas de su mismo grupo profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas no podrá verse implicado en otro proceso de movilidad funcional a un grupo inferior.

La movilidad funcional a puestos de grupos profesionales inferiores solo podrá acordarse respecto del grupo inmediatamente inferior al de la persona trabajadora afectada por la movilidad. De esta manera, los cambios de puesto a grupos inferiores sólo podrán darse en los siguientes términos:

- De Grupo A cambia a Grupo B.
- De Grupo B cambia a Grupo C.
- De Grupo C cambia a Grupo D.

4. Cambio de puesto de superior categoría:

En el caso de realizar trabajos de grupo superior, para lo que será preceptivo disponer de la correspondiente titulación, la persona trabajadora percibirá las diferencias que puedan existir a su favor en los diferentes conceptos salariales. Este cambio de grupo no podrá ser superior a seis meses, en un año, ampliable, a criterio de la Dirección y de acuerdo con la persona trabajadora, a ocho meses en un periodo de dos años. No obstante, para supuestos debidamente justificados, por acuerdo de la Comisión Paritaria, el periodo de movilidad podrá ampliarse el tiempo necesario. En todo caso, la movilidad conlleva la reserva del puesto de origen de la persona trabajadora.

El desempeño de funciones superiores a las del grupo profesional, en los tiempos establecidos en el párrafo anterior, no dará derecho a la persona trabajadora a un ascenso, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. No obstante, si dichos tiempos fuesen superiores a nueve meses en un año o doce meses en dos años, la persona trabajadora tendrá derecho a reclamar el ascenso. Estos tiempos serán acumulables en los casos que la movilidad a funciones superiores se dé de forma intermitente.



En caso de no adaptación al nuevo puesto de trabajo volverá a su puesto o similar dentro de su grupo profesional. No podrá invocarse causa de despido objetivo, la inadaptación o ineptitud de funciones distintas de las realizadas habitualmente como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 16. Movilidad geográfica.

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

La decisión de traslado deberá ser motivada y comunicada a la persona trabajadora, así como a la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su efectividad.

En todo caso, se procurará que el traslado cause las menores molestias posibles a la persona trabajadora. A este respecto, de conformidad con la persona trabajadora y para el caso de que éste tenga hijos en edad escolar, el traslado no se hará efectivo hasta que finalice el curso académico del menor.

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

El personal afectado por la movilidad geográfica tendrá preferencia a ocupar un puesto de la misma característica de la que fue trasladado en su localidad de origen.

Notificada la decisión de traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo la compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veintiocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. En caso de optar por el traslado, se estable en cinco mil euros el importe de la compensación a recibir por las personas trabajadoras afectadas por un proceso de movilidad geográfica.

Por motivos de violencia de género, se facilitará a la persona afectada la movilidad geográfica en los términos establecidos en el artículo 40, 3 bis. Así mismo, se facilitará la movilidad de

la persona trabajadora afectada por acoso laboral o acoso sexual, si ésta lo solicitara y con independencia de las medidas que se adopten para evitar tales situaciones. En estos casos, se acogerá a las compensaciones e indemnizaciones recogida en este artículo.

Por motivos de conciliación familiar y cuidados de familiares dependientes, así como en los casos en los que se requiera debido a la necesidad de rehabilitación de la persona trabajadora, cónyuge, pareja de hecho o hijos a cargo, previo informe médico pertinente se facilitará la movilidad de la persona trabajadora afectada. También por motivos de salud laboral se facilitará la movilidad geográfica además de la funcional cuando las circunstancias lo precisen. En este supuesto, la persona trabajadora no podrá acogerse a las compensaciones e indemnizaciones recogidas en este artículo.

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

Artículo 17. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. Por lo que se refiere a la suspensión de los contratos, se estará a lo dispuesto en los artículos 45, 47 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.
2. Cuando las causas de la suspensión sea alguna de las enumeradas a continuación, las personas trabajadoras de AGENEX, además de tener derecho a la reserva de su puesto de trabajo, tendrán derecho al cómputo del tiempo de suspensión, a efectos de antigüedad:
 - El nacimiento de un hijo o hija.
 - Adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento.
 - Discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
 - Riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural.
3. En el supuesto de suspensión por incapacidad temporal, AGENEX abonará un complemento por incapacidad temporal o complemento IT en concepto de prestación económica adicional a la cobertura económica mínima garantizada por la Seguridad Social, hasta cubrir el 100% del salario de la persona trabajadora en incapacidad temporal, durante el tiempo que permanezca la situación de incapacidad temporal.

Artículo 18. Excedencias.

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

- 1) Excedencia Voluntaria. Las personas trabajadoras, con al menos una antigüedad en AGENEX de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

Se podrán pedir prorrogas antes de la fecha fin del periodo de excedencia concedida, hasta el máximo de 5 años, mediante solicitud a la dirección de AGENEX con un mes de antelación a dicha terminación. Transcurrido este plazo de solicitud de prórroga, y finalizada la excedencia concedida, este derecho de excedencia voluntario sólo podrá ser ejercitado otra vez si ha transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia.

En el supuesto de que la persona trabajadora sea temporal se le reservará el puesto mientras se mantenga la vigencia del contrato bajo el que se le concedió la excedencia, y con el límite de la duración máxima del mismo.

La permanencia en esta situación no dará lugar al devengo de ningún derecho económico y no será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.

- 2) Excedencia voluntaria por incompatibilidad cuando la persona trabajadora pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público, entendiendo por tales aquellas incluidas en el artículo 3.1 del Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y no le corresponda quedar en otra situación; de acuerdo con la legislación sobre incompatibilidades existente en la legislación laboral, dando lugar a la incompatibilidad con la prestación de servicios en AGENEX.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en la relación laboral con el Ente, Organismo o Entidad del Sector Público que motivó la excedencia.

Si la persona trabajadora no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, decaerá su derecho a la reserva de puesto de trabajo, entendiéndose que renuncia a su relación laboral y quedando la misma extinguida.

- 3) Excedencia por cuidado de hijos/as y familiares.

- a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia para el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a partir de la finalización de la baja maternal.

La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de AGENEX

generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, se limitará su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los centros de trabajo. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

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

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

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

En el supuesto de que la persona trabajadora sea temporal se le reservará el puesto mientras se mantenga la vigencia del contrato bajo el que se le concedió la excedencia, y con el límite de la duración máxima del mismo.

- 4) Excedencia para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género: El periodo de excedencia tendrá una duración inicial de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la excedencia. En este caso, el juez podrá prorrogar la excedencia por período de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- 5) Excedencia forzosa. Se concederá por la designación o elección para cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo; o por la elección en las Organizaciones sindicales más representativas, de cargo electivo de ámbito superior al de empresa, que exija plena dedicación.

Esta excedencia tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y del cómputo de la antigüedad para la persona trabajadora. La situación de excedencia y el derecho de reserva del puesto de trabajo se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de los 30 días naturales siguientes al de su cese.



En el supuesto de que la persona trabajadora sea temporal se le reservará el puesto mientras se mantenga la vigencia del contrato bajo el que se le concedió la excedencia, y con el límite de la duración máxima del mismo.

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

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

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

Las distintas excedencias previstas en este artículo tendrán la duración que para cada una se establece en la siguiente tabla y las personas trabajadores que se encuentren en estas situaciones tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo de acuerdo con lo señalado igualmente en la tabla.

Tipo excedencia	Duración	Reserva del puesto de trabajo
Voluntaria	Mínimo 4 meses a máximo 5 años	Hasta 1 año
Voluntaria por incompatibilidad	Mínimo 4 meses a máximo 5 años	Hasta 3 años
Cuidado de hijos y familiares	Máximo 5 años	Hasta 3 años
Violencia de género	Inicial de 12 meses, ampliable a 18 meses	La duración de la excedencia
Forzosa	Igual a la duración en el cargo	La duración de la excedencia

Finalizado el tiempo de reserva del puesto de trabajo, la persona trabajadora conserva solo un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría a la suya si hubiera o se produjera en AGENEX y a que el reingreso se produzca en el centro de trabajo donde se encontraba asignada cuando se solicitó la excedencia.



Los derechos concedidos en este artículo serán de aplicación tanto para las excedencias concedidas en el marco de este convenio, como las concedidas con anterioridad a la vigencia de este convenio, siempre que permanezcan en dicha situación de excedencia, a la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 19. Extinción del contrato de trabajo.

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

1. Se le comunicará a la persona trabajadora dicha extinción acompañada de la propuesta de liquidación.
2. La persona trabajadora tiene derecho a ser asistido en el acto de la firma del finiquito por un representante legal de las personas trabajadoras.

En caso de dimisión de la persona trabajadora, éste deberá preavisar a AGENEX con diez días hábiles de antelación.

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

CAPÍTULO VI

Jornada, permisos y vacaciones

Artículo 20. Jornada y horario.

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales, para cada uno de los años de vigencia de este convenio.

La jornada diaria ordinaria de trabajo, se desarrollará de lunes a viernes, en horario comprendido, con carácter general, entre las 8:00 h y 15:00 h. No obstante, el citado horario se podrá flexibilizar con arreglo a las siguientes condiciones:

- Es obligada la concurrencia y permanencia en el puesto de trabajo de todo el personal entre las 9:00 y las 14:00 horas, de lunes a viernes.
- El inicio de la jornada laboral podrá ser desde las 7:00 h y su finalización hasta las 16:00 h, sin necesidad de autorización previa.



- Previa comunicación y posterior autorización por parte de la dirección de AGENEX, el resto de la jornada ordinaria semanal puede llevarse a cabo desde las 16.00h a las 20.00 horas de lunes a jueves.

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

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

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

En el primer trimestre del año, se elaborará entre la dirección de AGENEX y la representación de las personas trabajadoras el calendario anual. En el caso de que no se fijase un nuevo calendario, se prorrogará el que esté vigente.

A todos los efectos se considera trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como el tiempo empleado en viajes y desplazamientos y créditos horarios sindicales y las horas de formación específica vinculada directamente al puesto de trabajo, previa autorización de la Dirección de AGENEX, realizadas dentro de la jornada laboral.

La realización de viajes con pernocta en jornada laboral en representación de AGENEX será compensada con una indemnización de 30 € por noche.

Se deberá respetar en todo momento el descanso mínimo de doce horas entre jornadas, lo que deberá tenerse en cuenta a efectos de la reincorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo el día siguiente a la realización de un viaje o desplazamiento.

El cómputo del tiempo de trabajo, a efectos de control del cumplimiento de la jornada y, en su caso, para determinar su recuperación, se realizará en el año natural. La diferencia entre el tiempo de trabajo que corresponde realizar y el efectivamente prestado podrá ser compensada con los excedentes/déficits habidos a lo largo del año, no teniendo por tanto la consideración de horas extraordinarias, ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21 "Horas Extraordinarias".

Artículo 21. Horas extraordinarias.

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



número por el Estatuto de los Trabajadores y responderán a razones productivas, técnicas u organizativas.

La realización de horas extraordinarias será compensada a razón de hora y media de descanso por cada hora extraordinaria trabajada en día laborable. Cuando, excepcionalmente, las personas trabajadoras tuvieran que prestar servicios en viernes (a partir de las 16.00h), sábados, domingos y/o festivos, AGENEX compensará dichas horas por tiempo de descanso, en proporción de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

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

No se considerará como horas extraordinarias el tiempo dedicado por el personal de AGENEX a la realización de viajes y desplazamientos, incluidas pernoctas, por motivos de trabajo en el desarrollo de contratos o proyectos, fuera de la jornada ordinaria de trabajo, que se ajustarán al régimen de compensación o recuperación establecido en el artículo anterior.

Artículo 22. Vacaciones.

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

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

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

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

Las vacaciones podrán disfrutarse en periodos fraccionados, en cuyo caso cada una de las fracciones deberá ser como mínimo, de siete días naturales consecutivos. No obstante, las personas trabajadoras podrán optar, a su libre elección, por el disfrute de hasta cinco días laborales de sus vacaciones de forma no consecutiva que se deberá comunicar a AGENEX con



una semana de antelación, para que sea autorizado el permiso vacacional, siempre que lo permita la organización y distribución del trabajo.

El calendario vacacional correspondiente al periodo preferencial de vacaciones establecido anteriormente deberá aprobarse antes del 30 de abril del año en curso. El calendario de vacaciones se negociará y ultimaré entre las personas trabajadoras y los responsables de cada Área, Departamento o proyecto, siendo ratificadas por la Dirección de AGENEX y resueltas por ésta en caso de disconformidad y previo informe preceptivo de la representación legal de las personas trabajadoras.

El disfrute de vacaciones, fuera de ese periodo preferencial se ajustará a las siguientes condiciones:

- La persona trabajadora presentará su solicitud con una antelación mínima de 10 días laborables, a fin de poder garantizar la adecuada atención de los servicios. Sólo por razones debidamente justificadas a criterio de la Dirección de AGENEX, se admitirán solicitudes de vacaciones presentadas con una antelación menor, que en ningún caso será inferior a cinco días laborables.
- AGENEX, por su parte, tendrá un plazo para contestar de hasta tres días laborables a partir de la fecha de solicitud. En caso de que AGENEX no responda a la solicitud de vacaciones en los plazos establecidos éstas se entenderán concedidas.

Si una vez concedidas las vacaciones AGENEX, por razones de urgente necesidad de trabajo, anulase en parte o en su totalidad las vacaciones de una persona trabajadora, éstas serán compensadas en cuanto a días de disfrute en un 20% y redondeando al alza cualquiera que se la fracción. Si a la persona trabajadora se le hubiese originado algún gasto como consecuencia de la reserva de las vacaciones, AGENEX compensará dicho gasto, siempre previa justificación.

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

En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en AGENEX que se especifican a continuación, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Diez años de servicio: 23 días hábiles.
- Quince años de servicio: 24 días hábiles.



- Veinte años de servicio: 25 días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: 26 días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: 27 días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio activo en AGENEX y hasta el 31 de enero del año siguiente.

En relación con el disfrute del periodo de vacaciones tendrán preferencia para determinar la asignación las mismas, en caso de coincidencia, aquellas personas trabajadoras que tengan hijos/as menores de 14 años o personas dependientes a su cargo. De existir varias personas en idénticas condiciones para el mismo periodo, se hará un sorteo, a partir del cual se establecerán turnos rotatorios para los periodos sucesivos, mientras dichas circunstancias persistan. En el caso que se modifique el personal adscrito al Departamento / Área, de volver a darse las mismas circunstancias, tendría que realizarse de nuevo un sorteo y establecerse así los sucesivos periodos rotatorios.

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

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

Artículo 23. Permisos y licencias.

1. Los permisos y licencias retribuidos de que podrán disfrutar las personas trabajadoras de AGENEX son:

- a) Quince días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, en cuyo caso se acreditará a través de su inscripción en el registro correspondiente de la administración competente. Este permiso podrá acumularse a las vacaciones anuales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Para hacer efectivo el disfrute de este permiso será preceptiva su comunicación a AGENEX con la suficiente antelación, así como su justificación con posterioridad.

El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona. Cuando el permiso se disfrute después de la celebración del



matrimonio o de la inscripción, si tal hecho acaece en día no laborable, el cómputo se iniciará en el primer día laborable posterior a la celebración o inscripción.

- b) Tantos días como establece el ET en su artículo 48 en el caso de nacimiento, adopción y cuidado del menor.
- c) Cinco días laborales en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad y dos días laborales hasta el segundo grado de afinidad. Un día laboral en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad.
- d) En caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización y convalecencia (alta hospitalaria pero no médica que requiera el cuidado en domicilio de la persona enferma que no puede valerse por sí misma) que requiera la presencia de la persona trabajadora junto a la persona enferma, en los días que justificadamente establezca la persona trabajadora:
 - Cinco días hábiles, consecutivos o no, cuando se trate de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.
 - Dos días hábiles, consecutivos o no, cuando se trate de familiares de tercer grado.

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

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

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

- e) Por el tiempo necesario para asistir a cirugía ambulatoria (que no requiera hospitalización) a familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad. Será necesario aportar a AGENEX el justificante que acredite la presencia personal y directa.
- f) El tiempo necesario para acudir a consultas de medicina general o especialistas, todo ello previa solicitud y justificación posterior del uso de la licencia mediante certificado de asistencia a la consulta.



- g) La persona trabajadora podrá ausentarse de su puesto durante el tiempo indispensable de la jornada laboral para acompañar a los hijos menores de dieciséis años de edad, cónyuge o a personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, y siempre que esté debidamente acreditado, a las consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral de la persona trabajadora.
- h) Cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a la declaración de incapacidad temporal. La disposición de estos días exigirá la imprescindible aportación del oportuno justificante de asistencia al médico; en defecto de su aportación se procederá a elección de la persona trabajadora, o bien a detracer de los días disponibles por asuntos particulares o bien a la correspondiente deducción de retribuciones.
- i) Para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, previo aviso al responsable del personal y mediante justificación de la necesidad de realización de dichos exámenes y técnicas dentro de la jornada de trabajo.

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

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

En el caso de que el traslado sea consecuencia de lo dispuesto en el artículo 40 del E.T y artículo 16 de este convenio relativo a la movilidad geográfica el permiso será de tres días.



l) Para cumplir deberes inexcusables de carácter público y personal, el tiempo indispensable para atenderlos, debiendo acreditarse por la persona trabajadora, siempre y cuando éstos no puedan hacerse fuera del horario laboral.

m) Durante el año podrán disfrutarse 4 días de permiso por asuntos particulares. Dicho disfrute se supeditará a las necesidades del servicio. En cualquier caso, el disfrute de estos días no podrá acumularse a las vacaciones anuales y serán proporcionales al tiempo trabajado. Se podrán solicitar dentro del año natural en que se hubiesen devenido y se deberán disfrutar hasta el 20 de enero del año siguiente.

Para el disfrute de estos días será necesaria la solicitud por parte de la persona interesada y el visto bueno de la Dirección de AGENEX o persona en quien delegue. Los días únicamente podrán denegarse por necesidades del servicio y esta denegación deberá ser motivada por parte de la Dirección de AGENEX o persona responsable en quien delegue.

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

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

2. Permisos no retribuidos:

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

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

Las personas trabajadoras cursarán la solicitud con una antelación mínima de quince días, respecto a la fecha de inicio de la licencia. La Dirección de AGENEX, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos, resolverá por escrito la solicitud. Finalizado el período de la licencia, la persona trabajadora se reincorporará a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO VII

Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 24. Protección de la maternidad y la lactancia natural.

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

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

Artículo 25. Lactancia.

Las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en el artículo el artículo 37.4 del ET. tendrán derecho a una hora diaria de ausencia retribuida del trabajo por lactancia de hijo menor de doce meses, que podrá ser dividida a petición del interesado en dos fracciones de media hora cada una, o bien ser sustituida por una reducción de la jornada laboral en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada. En el supuesto de adopción legal de hijo o hijos menores de doce meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones. En el supuesto de que se esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal, la persona trabajadora tendrá derecho igualmente al permiso de lactancia por hijo menor de doce meses.

Se reconoce la posibilidad de acumular las horas de lactancia.

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

Artículo 26. Reducción de jornada.

Las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en el artículo el artículo 37.4 del ET. que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún menor de doce años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o preadoptivo, o alguna persona con diversidad funcional física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades retribuidas, así



como los que tengan a su cargo directo a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por su cuenta y que no desarrolle ninguna actividad retribuida, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65%, que dependa y requiera una dedicación especial y que no realice actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario.

La persona trabajadora beneficiaria de la reducción no puede ser obligado a realizar servicios extras que impliquen ampliar la jornada.

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

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

Artículo 27. Acumulación del periodo de vacaciones al permiso de maternidad y paternidad.

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

Artículo 28. Flexibilización del horario laboral.

De acuerdo con el artículo 34.8 del E.T, la Dirección podrá acordar con las personas trabajadoras una flexibilización individualizada de horario laboral que por situación personal o familiar lo justifiquen convenientemente. Para que el indicado acuerdo se haga efectivo deberá dar su conformidad la Comisión Paritaria.

La persona trabajadora que quiera solicitar este permiso deberá comunicar a la Dirección con antelación suficiente:

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



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

Artículo 29. Inicio escalonado de actividades lectivas.

Las personas trabajadoras podrán flexibilizar su jornada de trabajo, para acomodarla al inicio escalonado de las actividades lectivas de los hijos/as o menores sujetas a guarda legal, escolarizados en los ciclos de Educación Infantil. Se podrá optar a la adaptación del acuerdo de teletrabajo, según venga recogido en dicho acuerdo, con el fin de favorecer la conciliación y optimizar el horario laboral.

Artículo 30. Periodo de gestación.

Las trabajadoras en período de gestación podrán flexibilizar su jornada de trabajo hasta en 2 horas al día con el fin de conciliar su período de gestación con el desarrollo de su actividad profesional.

CAPÍTULO VIII

Formación y salud laboral

Artículo 31. Formación.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional.
2. Se diferencian dos supuestos:
 - Formación propuesta por AGENEX, bien por ser legalmente obligatorio bien porque considere conveniente que las personas trabajadoras asistan a seminarios o cursos de formación específicos relacionados con el puesto de trabajo. A las personas trabajadoras, que asistan a los mismos se les abonará, además de su salario, los gastos de estancia, desplazamiento y manutención y otros gastos derivados de la asistencia a los mismos. La designación para la asistencia a dichos encuentros se hará en igualdad de condiciones para todas las personas trabajadoras. Para fijar la obligatoriedad de este tipo de formación se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por la persona trabajadora. El tiempo destinado a esta formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.



- Formación por propia iniciativa de la persona trabajadora. Si la persona trabajadora considera conveniente recibir un curso de formación u otro tipo de actividad formativa, ya sea presencial o virtual, lo comunicará a la Dirección, que previo estudio del caso podrá conceder el permiso correspondiente y en las condiciones que se acuerden.
3. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a negociar, en el plazo de seis meses desde la fecha de su publicación en el DOE, un "Acuerdo de formación y perfeccionamiento de las personas trabajadoras" que tendrá como contenido:
- Análisis de necesidades formativas.
 - Diseño del plan de formación.
 - Gestión e impartición de la formación (contenidos, personas trabajadoras, cronogramas, duración, jornadas y permisos, modalidades y publicidad).
 - Evaluación de resultados y seguimiento.

Artículo 32. Salud laboral.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que significa un deber correlativo de AGENEX de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

A tales efectos, AGENEX adoptará y mantendrá las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en caso de emergencia y riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el artículo 14 y siguientes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo y demás concordantes en cuantas materias afecten a la seguridad, higiene, ergonomía y psicología en el trabajo.

Artículo 33. Vigilancia de la salud.

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



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

Artículo 34. Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles.

Aquellas personas empleadas que por sus características personales o estado biológico conocido u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos del trabajo, así como aquellas que pasen a situación de incapacidad permanente, total o parcial para la profesión habitual, deberán ser protegidos de forma específica, debiendo AGENEX, a través del Comité de Seguridad y Salud, adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares y en el caso de que esto no sea posible, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo, siempre que sus aptitudes psicofísicas les permitan desarrollar otra actividad laboral existente en la misma.

Artículo 35. Riesgos psicosociales.

1. AGENEX se compromete a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de las personas trabajadoras derivados de la organización del trabajo.
2. La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 36. Drogodependencias.

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

Artículo 37. Medio ambiente.

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

Artículo 38. Acoso laboral, moral o por razón de sexo.

1. Las personas trabajadoras que se considere afectadas por acoso laboral, moral o por razón de sexo tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar a AGENEX una actuación mediadora y de resolución del conflicto.
2. Cualquier situación de acoso ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada, la representación de las personas trabajadoras o cualquiera que sea conocedora de los hechos.
3. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a desarrollar un protocolo de actuación en caso de acoso moral, sexual o por razón de sexo que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de los afectados, así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos. En todos estos procesos debe asegurarse la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IX**Régimen disciplinario****Artículo 39. Principios de ordenación.**

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

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

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

AGENEX comunicará las faltas leves, graves y muy graves de forma escrita a la persona trabajadora y a la Representación Legal de las personas trabajadoras, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.



La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada a la persona trabajadora.

Artículo 40. Graduación de las faltas.

La clasificación de las faltas es la siguiente:

1. Se consideran como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en tiempo superior a quince minutos en la entrada o en la salida del trabajo de dos a tres ocasiones en un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) Los descuidos reiterados en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- f) La embriaguez no habitual o el consumo no habitual de estupefacientes o sustancias prohibidas durante el desempeño de las funciones laborales.

2. Se consideran como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en tiempo superior a quince minutos en la entrada o en la salida del trabajo en cuatro ocasiones en un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra g) del número 3.
- e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.



- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a AGENEX, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de AGENEX o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a AGENEX de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a AGENEX.
- h) El quebramiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio a AGENEX.
- i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de AGENEX.
- j) La desatención y falta de corrección en el trato con el público o clientela cuando no perjudiquen gravemente la imagen de AGENEX.
- k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se consideran como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en tiempo superior a quince minutos en la entrada o en la salida del trabajo a partir de cinco ocasiones en un mes debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) La simulación o falsedad en la justificación de trabajo en jornada no laboral.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público o clientela cuando perjudiquen gravemente la imagen de AGENEX.



- e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de AGENEX, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de los centros de trabajo.
- f) La falsedad en la justificación de gastos regulada en el artículo 44 de este convenio.
- g) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- h) La simulación o falsedad en los justificantes exigidos en el artículo 23 de este convenio.
- i) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de AGENEX para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- j) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio grave para AGENEX.
- k) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- l) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a AGENEX.
- m) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- n) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- o) El acoso sexual y laboral.
- p) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- q) Las derivadas de los apartados 1. D y 2.L del presente artículo.
- r) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 41. Sanciones.

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

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

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

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

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

- Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y/o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a 2 meses o despido disciplinario.

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

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de seis meses, dos años y tres años respectivamente según se trate de falta leve, grave o muy grave y siempre que durante el indicado periodo la persona trabajadora no hubiese sido nuevamente sancionado.

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

CAPÍTULO X

Retribuciones y otras prestaciones económicas

Artículo 42. Retribuciones.

1. La estructura salarial comprenderá los siguientes conceptos retributivos, cuyas cuantías se establecen en la tabla que se incorpora a este artículo.

De carácter básico:

- a) Salario base.
- b) Complemento de antigüedad
- c) Pagas extraordinarias.

De carácter complementario:

- d) Complemento específico general.
- e) Complemento específico especial: complemento de libre designación de funciones.
- f) Complemento de carácter personal: complementos personales transitorios y los complementos personales garantizados.
- g) Complemento de carrera profesional horizontal.

2. El salario base se abona en doce mensualidades cuyo importe viene determinado por el grupo profesional a que pertenece la persona trabajadora, efectuándose el pago de forma puntual y en todo caso no más tarde del día 5 del mes siguiente. Como regla general, salvo acuerdo en contrario, se realizará mediante transferencia bancaria.

3. El complemento de antigüedad se reconocerá a todos los trabajadores cada tres años de permanencia en AGENEX. Su cuantía, única para todos los grupos, asciende a 540,26 € anuales y se devengará a partir del mes siguiente a aquél en que se cumplan los tres años de permanencia o múltiplos de tres.

Las cantidades anuales que cada persona trabajadora tenga derecho a percibir por razón del tiempo de servicios prestados en AGENEX, que excedan del valor dado al complemento de antigüedad, se consolidarán como un complemento personal garantizado.

4. Las pagas extraordinarias, serán dos al año, compuesta por la suma del salario base, las retribuciones de carácter complementario y, en su caso, el complemento personal garanti-



zados. Se abonará de forma prorrateada mes a mes en la nómina de la persona trabajadora. Esta circunstancia será tenida en cuenta en caso de cese de la persona trabajadora a efectos de la liquidación correspondiente.

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

5. El complemento específico general es un concepto retributivo que se asigna al puesto de trabajo en función de cada nivel funcional, conforme a la tabla retributiva que se establece más adelante.
6. El complemento específico especial: complemento de libre designación de funciones. Se abonará, en su caso, con independencia del complemento específico general que se establece en el apartado anterior y corresponderá a aquellas personas trabajadoras que asumen funciones de especial responsabilidad en la gestión de procesos o proyectos de AGENEX y que requieran una especial dedicación y autonomía en dicha actividad.

La concreción cuantitativa del complemento de libre designación por funciones se establece de la siguiente forma:

- I. De nivel III A: Se percibirá una cuantía de 3.000 € por cada año de duración del proyecto/actividad, en tanto se mantengan las funciones de especial responsabilidad.
- II. De nivel III B: Se percibirá una cuantía de 2.500 € por cada año que dure el desempeño de esta especial responsabilidad.

Será competente para su reconocimiento la Dirección de AGENEX, teniendo a la Comisión Paritaria como elemento consultivo. La revisión de la concesión de estos complementos se realizará semestralmente.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser informados sobre las concesiones que se lleven a cabo.

7. Los complementos personales, son los complementos personales transitorios y los complementos personales garantizados que a partir de la entrada en vigor de este convenio se reconozcan, o que se tuvieran reconocidos con anterioridad. El complemento personal transitorio se reducirá en cuantía igual a la totalidad del incremento de retribuciones que con carácter fijo y periodicidad mensual tenga derecho el trabajador, exceptuando el sueldo base y el complemento de antigüedad.
8. El complemento de carrera profesional que retribuirá la progresión alcanzada dentro del sistema de carrera horizontal. Será compatible con el resto de las retribuciones tanto bá-



sicas como complementarias. Su cuantía, estructura y condiciones de percepción se ajustarán a los principios recogidos en el acuerdo específico entre ambas partes, que deberá adoptarse en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio.

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

Grupo	Nivel funcional	Salario base / mes (€)	Pagas extras (€)	Sueldo base anual (€)	Complemento específico / año (€)	Total, anual (€)
A	Nivel I. Coordinación de Área	1.765,67 €	7.367,30 €	21.188,04 €	23.015,76 €	51.571,10 €
	Nivel II. Jefatura Departamento	1.765,67 €	6.083,96 €	21.188,04 €	15.315,72 €	42.587,73 €
	Nivel III. Técnico/a 1	1.765,67 €	5.007,17 €	21.188,04 €	8.854,95 €	35.050,16 €
	Nivel III. Técnico/a 2	1.765,67 €	4.442,28 €	21.188,04 €	5.465,63 €	31.095,96 €
B	Nivel II. Jefatura Departamento	1.618,51 €	5.767,64 €	19.422,07 €	15.183,79 €	40.373,51 €
	Nivel IV. Técnico/a 1	1.618,51 €	4.690,85 €	19.422,07 €	5.806,07 €	29.432,84 €
	Nivel IV. Técnico/a 2	1.618,51 €	4.203,15 €	19.422,07 €	5.465,63 €	29.035,66 €
C	Nivel V. Técnico/a 3	1.471,38 €	3.473,97 €	17.656,55 €	3.187,27 €	24.317,80 €
	Nivel VI. Administrativo/a	1.471,38 €	3.417,89 €	17.656,55 €	2.850,81 €	23.925,26 €
D	Nivel VII. Auxiliar Admtvo./a.	1.250,67 €	3.155,40 €	15.008,07 €	2.945,54 €	20.945,88 €

10. La recepción de complementos, incluido el de antigüedad, y el salario base de una persona trabajadora no podrá superar el límite salarial marcado por la legislación para la Dirección.

Artículo 43. Revisión salarial.

La cuantía de la retribución salarial anual percibida por cada persona trabajadora para los años de vigencia del convenio se incrementará en el mismo porcentaje que asigne cada año la Administración regional para sus empleados públicos, siempre que la cuenta de resultados del año anterior de AGENEX no arroje pérdidas.

Dicho incremento tendrá efecto tan pronto sea publicado en el Diario Oficial de Extremadura o donde proceda.

Artículo 44. Garantía personal.

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

Específicamente, en materia salarial, una vez distribuido el salario bruto anual que venga percibiendo la persona trabajadora entre los distintos conceptos que se establecen en el artículo 42, el diferencial que resulte se prorrateará mensualmente y se incorporará a la estructura salarial y a la nómina en concepto de "Complemento personal transitorio". Dicho importe tendrá la consideración de retribución fija, absorbible y compensable.

Artículo 45. Dietas y Gastos de desplazamiento.

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

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

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

Prevía solicitud por parte de la persona trabajadora AGENEX adelantará un mínimo de 150€ por viaje realizado contra la provisión de gastos a realizar.

1. Gastos de locomoción:

- Si se utiliza transporte público: el importe justificado.



- Si se utiliza vehículo propio: lo indicado en el anexo IV del Decreto 42/2025, de 19 de mayo. Este importe variará de conformidad a las revisiones que se efectúen en el reglamento del IRPF en las cuantías de gastos de locomoción exceptuadas de gravamen de dicho impuesto.
- Por los gastos de peaje y aparcamiento: el gasto justificado.

2. Gastos de alojamiento y manutención

A. Alojamiento. Los gastos serán abonados por AGENEX atendiendo a los criterios de recomendación del organizador del evento al que se asista, la mejor relación cercanía/precio, asegurando unas condiciones mínimas de confort, seguridad y salubridad. La elección de los alojamientos será supervisada por las personas responsables de Área/Departamento y/o Dirección de AGENEX.

B. Manutención. Los gastos de desayuno estarán incluidos los derivados del alojamiento. Si esto no fuera posible, AGENEX cubrirá el importe justificado sobre este concepto.

Para manutenciones en territorio nacional, se abonará el importe indicado en el anexo I del Decreto 42/2025, de 19 de mayo.

Para manutenciones en el extranjero, se abonará el importe indicado en el anexo II del Decreto 42/2025, de 19 de mayo.

Artículo 46. Complemento en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.

1. El personal de AGENEX, incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, que sea declarado en incapacidad temporal, tendrá derecho a percibir, desde el inicio de esta, un complemento, a la prestación legalmente establecida por la Seguridad Social, que garantice el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas anuales que tuviera reconocidas el empleado en el mes de inicio de la incapacidad temporal. El derecho al complemento se garantiza desde el primer día de la incapacidad temporal y se mantendrá mientras exista la situación legal de incapacidad temporal, finalizando por el transcurso del plazo máximo de quinientos cuarenta y cinco días desde baja médica, o el plazo que legalmente se establezca por la legislación básica estatal, y en todo caso, cuando se extinga ésta. La percepción del referido complemento estará condicionada a que el trabajador en situación de baja cumpla con los plazos establecidos para la entrega del parte de baja, continuidad y alta, así como los requerimientos, a efectos de control de dicha situación.

2. Del mismo modo las personas trabajadoras cuando se encuentren en situación de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia, tendrá derecho a percibir desde el primer día en que se declare la misma, como complemento a la prestación legalmente establecida, sumado a la prestación del régimen de previsión social correspondiente, alcance el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que tuvieran acreditadas en el mes de inicio de la correspondiente situación. El derecho al complemento se mantendrá mientras exista la situación legal de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia y finalizará cuando se extinga ésta.

CAPÍTULO XI

Derechos de representación colectiva

Artículo 47. Regulación.

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

En las elecciones a representantes de las personas trabajadoras al servicio de AGENEX, tendrá carácter de centro de trabajo cada una de las oficinas de las que disponga AGENEX. No obstante, estas podrán agruparse en caso de que existan varias en el mismo municipio.

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

Artículo 48. Representación unitaria de las personas trabajadoras.

1. La representación unitaria de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se ejercerá, en la actualidad, a través de las personas delegadas de personal, de conformidad con lo establecido en la normativa laboral vigente.
2. En el supuesto de que, como consecuencia de un incremento del número de personas trabajadoras, la plantilla alcanzará el umbral legalmente establecido para la constitución de un Comité de Empresa, la representación unitaria se adecuará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación. En tal caso, la composición y el número de integrantes del órgano de representación correspondiente se determinarán conforme a la escala legal vigente y mediante el procedimiento electoral legalmente establecido.

Artículo 49. Reuniones y asambleas de las personas trabajadoras.

La asamblea de las personas trabajadoras podrá ser convocada por delegados de personal o un número de personas trabajadoras no inferior al 25% de la plantilla en los centros de



trabajo y en la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique con, al menos, 48 horas de antelación.

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

Artículo 50. Cómputo anual del crédito horario sindical.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 68.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el crédito de horas retribuidas reconocido a los delegados y delegadas de personal para el ejercicio de sus funciones de representación tendrá carácter de cómputo anual.
2. En consecuencia, las horas correspondientes al crédito horario podrán distribuirse de forma irregular a lo largo del año natural, pudiendo superarse el límite mensual que, con carácter general, resulte aplicable, siempre que exista saldo disponible derivado de una menor utilización del crédito horario en otros meses del mismo año.
3. En ningún caso la utilización acumulada del crédito horario podrá exceder del número total de horas que correspondan anualmente a cada representante legal de las personas trabajadoras, según la escala prevista legalmente o la que, en su caso, resulte de aplicación por disposición convencional más favorable.
4. La utilización de estas horas deberá comunicarse a la empresa con la antelación suficiente, sin perjuicio de las situaciones de urgencia derivadas del ejercicio de las funciones representativas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Derecho supletorio.

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

Disposición adicional segunda. Condiciones Económicas.

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

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

Disposición adicional tercera.

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

Disposición adicional cuarta. Transformación, fusión o absorción.

En los supuestos de transformación, fusión o absorción de AGENEX con otra entidad, todas las referencias efectuadas en este Convenio Colectivo sobre dicha entidad, se entenderán efectuadas a la persona jurídica resultante, acorde con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional quinta. Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

En el marco de lo dispuesto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan el siguiente Protocolo de Actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

La empresa informará, tan pronto como tenga conocimiento de los mismos, de los riesgos previsibles derivados de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos que hayan dado lugar a alertas de riesgo de carácter extremo, tanto a la representación legal de las personas trabajadoras como a las personas trabajadoras que pudieran verse afectadas.

Asimismo, se comunicarán las medidas preventivas y organizativas específicas que deban adoptarse para minimizar los riesgos, tanto con carácter previo al inicio de la actividad como durante su desarrollo, manteniendo un canal de comunicación permanente con la representación legal de las personas trabajadoras y consultando de forma periódica la información y las recomendaciones emitidas por los organismos y autoridades competentes.

Atendiendo a la naturaleza de la actividad desarrollada por AGENEX en el sector de la energía, cuando de la información disponible se derive la existencia de un riesgo grave o inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras o para la continuidad y seguridad de las instalaciones, infraestructuras o servicios esenciales, la empresa podrá adoptar las medidas organizativas que resulten necesarias, tales como la suspensión, modificación, limitación, reorganización o reprogramación de la actividad, la redistribución de tareas, la priorización de actuaciones esenciales, la utilización de modalidades de trabajo a distancia cuando sean compatibles con el puesto de trabajo o cualquier otra medida preventiva adecuada, garantizando en todo caso el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y priorizando la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En todo caso, la empresa actuará conforme a las medidas de prevención, instrucciones y recomendaciones que establezcan las autoridades competentes en materia de protección civil, emergencias, seguridad laboral y cualesquiera otros organismos competentes, procurando su aplicación en la medida en que resulten compatibles con la actividad desarrollada.

Disposición adicional sexta. Plan LGTBI para garantizar un entorno laboral inclusivo y cumplir con la normativa vigente.

1. Igualdad de trato y no discriminación. AGENEX garantizará la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, promoviendo un entorno laboral respetuoso, inclusivo y libre de cualquier conducta discriminatoria.
2. Acceso al empleo, clasificación y promoción profesional. Los procesos de selección, contratación, clasificación profesional, formación, promoción y desarrollo profesional se registrarán exclusivamente por criterios objetivos de mérito, capacidad, cualificación y competencias, sin que pueda producirse discriminación por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

Las personas que intervengan en procesos de selección y gestión de personal recibirán formación adecuada en igualdad, diversidad y prevención de sesgos discriminatorios.

3. Formación y sensibilización. AGENEX promoverá acciones de información y formación dirigidas a la plantilla, especialmente a quienes ejerzan funciones de dirección, mando o gestión de personas, sobre igualdad, diversidad, derechos de las personas LGTBI+, prevención de la discriminación y uso de un lenguaje respetuoso e inclusivo.
4. Entorno laboral inclusivo. AGENEX garantizará un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo, adoptando las medidas necesarias para prevenir, detectar y actuar frente al acoso o la violencia por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, conforme al protocolo de actuación vigente. Asimismo, cuando la organización del trabajo lo permita, facilitará medidas razonables que favorezcan el respeto a la identidad y expresión de género de las personas trabajadoras.
5. Derechos laborales. Los permisos, beneficios sociales y restantes derechos previstos en el presente convenio serán de aplicación a toda la plantilla en condiciones de igualdad y sin discriminación.

La entidad facilitará, en los términos legalmente establecidos y atendiendo a las necesidades organizativas, la asistencia a consultas médicas, tratamientos o trámites administrativos relacionados con los procesos de afirmación de género.



6. Régimen disciplinario. Constituirán infracción disciplinaria las conductas de acoso, discriminación, hostigamiento, humillación, violencia o cualquier otra actuación que vulnere la dignidad de las personas por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Estas conductas serán sancionadas conforme al régimen disciplinario previsto en el presente convenio, atendiendo a su gravedad, sin perjuicio de las responsabilidades legales que pudieran derivarse.

La representación legal de las personas trabajadoras será informada de los expedientes disciplinarios relacionados con estas conductas, con respeto a la normativa sobre protección de datos y confidencialidad.

Disposición transitoria única.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5 de este convenio, en relación con los efectos retroactivos de su entrada en vigor, todos aquellos aspectos regulados en el mismo que puedan afectar a la organización del trabajo requerirán, en caso de ser preciso para la adecuada prestación de los servicios por parte de AGENEX, acuerdos entre la Dirección y los representantes sindicales para su correcta implantación.