



andalucía

**servicios a la ciudadanía
autonómica andalucía**

sector autonómico



VI CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Con incorporación de modificaciones por legislación y acuerdos.

ACTUALIZADO EN DICIEMBRE DE 2023

**Pulsa en los enlaces
para ir a la página**



Índice	Página
<u>CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.</u>	6
Artículo 1. Ámbito funcional.	
Artículo 2. Ámbito personal.	
Artículo 3. Exclusiones.	
Artículo 4. Ámbito temporal.	
Artículo 5. Denuncia, prórroga y revisión.	
<u>CAPÍTULO II. GARANTÍAS.</u>	8
Artículo 6.- Igualdad de oportunidades y no discriminación	
Artículo 7. Absorción y compensación.	
Artículo 8. Indivisibilidad del Convenio.	
<u>CAPÍTULO III. COMISIÓN DEL CONVENIO.</u>	8
Artículo 9. Comisión del Convenio.	
Artículo 10. Subcomisiones de la Comisión del Convenio.	
<u>CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.</u>	11
Artículo 11. Organización del trabajo.	
Artículo 12. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.	
<u>CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</u>	12
Artículo 13. Grupos profesionales.	
Artículo 14. Categorías profesionales.	
<u>CAPÍTULO VI. SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS.</u>	15
Artículo 15. Oferta de Empleo Público.	
Artículo 16. Selección del personal.	
Artículo 17. Promoción.	
Artículo 18. Contratación temporal.	
Artículo 19. Periodo de prueba.	
Artículo 20. Provisión de puestos.	
<u>CAPÍTULO VII. MOVILIDAD.</u>	27
Artículo 21. Movilidad funcional.	
Artículo 22. Movilidad geográfica.	
Artículo 23. Otras formas de movilidad.	
Artículo 24. Permutas.	
<u>CAPÍTULO VIII. JORNADA Y HORARIO.</u>	33
Artículo 25. Jornada y horario ordinarios.	
Artículo 26. Jornadas y horarios especiales.	
Artículo 27. Jornada nocturna.	

Artículo 28. Otras jornadas especiales.	
Artículo 29. Disposiciones comunes.	
Artículo 30. Flexibilidad horaria.	
Artículo 31. Calendario laboral.	
Artículo 32 Horas extraordinarias	
<i>Jornadas víctimas violencia de género.</i>	
<u>CAPÍTULO IX. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.</u>	42
Artículo 33. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.	
Artículo 34. Excedencias por cuidado de familiares.	
<u>CAPÍTULO X. VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS</u>	49
Artículo 35. Vacaciones.	
Artículo 36. Otros Permisos.	
Artículo 37. Excedencias.	
Artículo 38. Excedencia voluntaria.	
Artículo 39. Excedencia forzosa.	
Artículo 40. Excedencia por incompatibilidad.	
<u>CAPÍTULO XI. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.</u>	58
Artículo 41. Suspensión del contrato de trabajo.	
<u>CAPÍTULO XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.</u>	59
Artículo 42. Disposiciones generales.	
Artículo 43. Faltas muy graves.	
Artículo 44. Faltas graves.	
Artículo 45. Faltas leves.	
Artículo 46. Sanciones.	
Artículo 47. Prescripción.	
Artículo 48. Procedimiento sancionador.	
<u>CAPÍTULO XIII. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.</u>	63
Artículo 49. Formación y perfeccionamiento profesional.	
<u>CAPÍTULO XIV. PROTECCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</u>	65
Artículo 50. Actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.	
Artículo 51. Participación en materia de seguridad y salud laboral.	
Artículo 52. Delegados de Prevención.	
Artículo 53. Comités de Seguridad y Salud.	
Artículo 54. Equipos de trabajo y medios de protección.	
Artículo 55. Vigilancia de la salud.	
Artículo 56. Vestuario de trabajo.	

<u>CAPÍTULO XV. ESTRUCTURA SALARIAL.</u>	71
Artículo 57. Salario base.	
Artículo 58. Complementos y pluses salariales.	
Artículo 59. Revisión salarial.	
<u>CAPÍTULO XVI. ACCIÓN SOCIAL.</u>	76
Artículo 60. Acción social.	
<u>CAPITULO XVII. JUBILACIÓN.</u>	76
Artículo 61. Jubilación forzosa.	
Artículo 62. Jubilación voluntaria.	
Artículo 62. Bis. Premio de jubilación.	
<u>CAPÍTULO XVIII. DEL DERECHO DE REUNIÓN.</u>	80
Artículo 63. Asamblea de trabajadores.	
<u>CAPÍTULO XIX. DERECHOS SINDICALES.</u>	81
Artículo 64. Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.	
Artículo 65. Derechos de las Organizaciones Sindicales y afiliados	
<u>CAPÍTULO XX. MEDIACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS.</u>	84
Artículo 66. Mediación, arbitraje y conciliación.	
<u>CAPÍTULO XXI. INDEMNIZACIONES.</u>	85
Artículo 67. Plus de distancia o transporte.	
Artículo 68. Indemnizaciones por razón del servicio.	
<u>DISPOSICIONES ADICIONALES.</u>	85
Primera. Movilidad entre Administraciones Públicas.	
Segunda. Integración de personal en el Convenio Colectivo.	
Tercera. Personal fijo discontinuo.	
Cuarta. Acuerdos integrantes del Convenio.	
Quinta. Control del absentismo.	
Sexta. Opción de retorno para personal que pase a Empresas públicas de la Junta de Andalucía.	
Séptima. Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo.	
Octava. Garantía de los trabajadores en supuestos de delegación de competencias.	
Novena. Jornada, horario y vacaciones para determinados centros y jornada reducida.	

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

88

Primera. Constitución y Reglamento de la Comisión del Convenio.**Segunda. Complemento del personal laboral en puestos funcionarizados.****Tercera. Cláusulas “ad personam”.****Cuarta. Negociación de la estructura de puestos del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de Agricultura Ecológica.****Quinta. Estudio sobre realización de horas extraordinarias.****Sexta. Traslado 2007 2008****Séptima. Bolsa única.**

ANEXO**Anexo I. Acuerdo de vestuario.**91

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia de la Administración de la Junta de Andalucía, realizada en todos sus centros y dependencias, Organismos Autónomos y servicios de ella dependientes.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para el personal laboral en el Estado de Gastos del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el ámbito funcional señalado en el artículo anterior

Artículo 3. Exclusiones.

Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

a) El personal laboral que presta servicios en las Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Andaluz de Salud.

b) El personal con contrato laboral que preste sus servicios en Empresas públicas, sea cual sea la participación de la Junta de Andalucía en las mismas.

c) Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con la Junta de Andalucía se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratado laboral.

d) El personal que preste sus servicios en empresas públicas o privadas cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con la Junta de Andalucía u Organismos Autónomos de ella dependientes, de acuerdo con la legislación estatal vigente en materia de contratos administrativos de las Administraciones Públicas, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de las unidades administrativas de la Junta de Andalucía.

e) El personal temporero eventual para labores agrícolas, ganaderas, forestales o pesqueras, que verá regulada su relación laboral por los Convenios Colectivos de aplicación en cada caso y la legislación laboral común, y que se acogerá a los Regímenes Especiales de la Seguridad Social que correspondan en cada caso.

f) Personal Becarios, de colaboración social y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

Artículo 4. Ámbito temporal.¹

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, siendo su duración hasta ~~el 31 de diciembre de 2006~~ **la firma de un nuevo convenio.**

Artículo 5. Denuncia, prórroga y revisión.

~~1. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.~~ **Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento de cada año².**

2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

3. Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones. No obstante, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas³.

CAPÍTULO II. GARANTÍAS.

Artículo 6.- Igualdad de oportunidades y no discriminación

¹ El Acuerdo publicado por Resolución de 22 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de 14 de diciembre de 2006 por el que se prorroga y modifican determinados artículos del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía (BOJA 15 enero 2007), estableció la prórroga por dos años más, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2008, del texto del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, suscrito el 15 de noviembre de 2002, publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, número 139, de 28 de noviembre, siendo en consecuencia válidas tanto las cláusulas normativas como obligacionales contenidas en el mismo.

² Acuerdo de 14 de diciembre de 2006 por el que se prorroga y modifican determinados artículos del VI Convenio.

³ Se encuentra constituida la Comisión negociadora del VII convenio, por lo que cualquier modificación que se realice del VI convenio es VII convenio. Por ejemplo el Acuerdo de modificación de clasificación profesional de enero de 2015.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 7. Absorción y compensación.

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

Artículo 8. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente algunas de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad.

CAPÍTULO III. COMISIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 9. Comisión del Convenio.

1. Se crea la Comisión del Convenio con la composición, competencias y funciones que se relacionan en este artículo, que se constituirá en un plazo no superior a quince días desde la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

2. La Comisión estará compuesta por 10 representantes del personal, que se designarán por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio y con la siguiente distribución: ... por U.G.T. ... por CC.OO, ... por CSI-CSIF y ... por *USTEA*⁴ que, a efectos de votaciones, actuarán en función de la representatividad que ostentaba la

⁴ La votación se pondera en función del porcentaje real de votos de cada uno de los sindicatos.

Organización Sindical respectiva en el momento de la constitución de la Comisión negociadora del presente Convenio; y otros 10 de la Junta de Andalucía, entre quienes se incluirá el Presidente de la Comisión, que será quien ostente la titularidad de la Secretaría General para la Administración Pública o persona en quien delegue.

Asimismo, contará con un Secretario o secretaria que designará la Administración de la Junta de Andalucía que tendrá voz pero no voto y que, entre sus funciones, tendrá la gestión de un Registro de documentos y escritos dirigidos a la Comisión del Convenio, quedando éstos a disposición de los miembros de la citada Comisión.

La Junta de Andalucía, que facilitará los locales y medios precisos para la celebración de las reuniones de trabajo, y cada uno de los sindicatos presentes en la Comisión podrán ser asistidos en las reuniones de dos asesores cada uno de ellos, que tendrán voz pero no voto.

La Comisión funcionará en pleno o permanente, con la composición y funciones establecidas en el Reglamento de Régimen Interno que se elaborará en el mes siguiente a partir de la constitución de la Comisión.

3. Son competencias de la Comisión:

a) La actualización y modificación del contenido del presente Convenio. En aquellas materias que impliquen modificación de carácter económico sólo será posible aquella en los términos previstos en el propio Convenio. Los acuerdos de modificación que se alcancen formarán parte del Convenio Colectivo y tendrán eficacia obligacional con los efectos que en ellos se determine.

b) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

c) Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.

d) Negociación de las modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo y de las vacantes para los sistemas de provisión.

e) Facultad de solución de los conflictos, tanto individuales como colectivos, en los términos establecidos en el artículo 66.

f) Crear, modificar, suprimir o refundir las subcomisiones de la Comisión del Convenio establecidas en el artículo 10.

g) Negociación de las bases de los procesos recogidos en el Capítulo VI.

h) Los restantes asuntos atribuidos por este Convenio.

4. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría, de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Los acuerdos serán recogidos en actas, constanding la fecha de su eficacia y número de orden, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio al cual se anexarán.

5. Los acuerdos relativos a las letras a) y b) del apartado 3 del presente artículo, y aquellos otros que la Comisión determine, se publicarán en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Los acuerdos y propuestas de temas de interés general o cuando afecten a un número significativo de personal se expondrán, en el plazo máximo de treinta días, en los tablones de anuncios de los Servicios Centrales de las distintas Consejerías y Organismos Autónomos y en las Delegaciones Provinciales de la Consejería competente en materia de Función Pública y en la página web del empleado.

6. El plenario de la Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cuantas veces se estime necesario por las personas miembros de la Comisión.

7. La Comisión Permanente se reunirá con carácter ordinario una vez al mes, y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de una de las partes.

8. La Comisión tendrá derecho a toda clase de información relacionada con las gestiones de su competencia, que será suministrada por la Secretaría General para la Administración Pública en un plazo máximo de quince días hábiles.

Artículo 10. Subcomisiones de la Comisión del Convenio.

1. Se establece una Subcomisión por cada Consejería, que llevará a cabo las facultades señaladas en la letra c) del apartado 3 del artículo anterior.

En ningún caso estas Subcomisiones tendrán facultades distintas a las señaladas en el párrafo anterior y carecerá de eficacia todo acuerdo de las mismas que suponga el ejercicio de otras competencias distintas de las indicadas.

2. También existirán las siguientes Subcomisiones:

a) La Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo, que, como mínimo, conocerá de todas aquellas cuestiones relativas a modificación y revisión de Relaciones de Puestos de Trabajo, así como la cuantificación del complemento de puesto de trabajo en aquellos que figuren adscritos a personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

- b) Las Subcomisiones de Formación Profesional y Perfeccionamiento.
- c) La Subcomisión de Salud Laboral.
- d) La Subcomisión de Acción Social.
- e) La Subcomisión para la Igualdad.

La composición y funciones de estas Subcomisiones se determinarán en el seno de la Comisión del Convenio.

3. La Comisión podrá crear los Grupos de trabajo que estime necesarios, disolviéndose los mismos una vez elevadas a la Comisión las propuestas correspondientes.

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración a través de su personal directivo, sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el mantenimiento y mejora de los cauces de participación colectiva de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

Artículo 12. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

1. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La mejora del rendimiento de los servicios públicos, mediante la adecuación de plantillas a las necesidades reales.
- b) La mejora de la calidad del empleo público, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
- c) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- d) La valoración de los puestos.
- e) La evaluación del desempeño.
- f) Establecimiento de las medidas necesarias, que permita realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

2. Las Organizaciones Sindicales firmantes participarán en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria

la previa negociación con las mismas.

3. En los centros o departamentos se fomentarán las fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a la realidad de los mismos, con el fin de que los Comités de Empresa, las Delegadas y Delegados de Personal y las Secciones Sindicales participen, sean informados y puedan emitir informes sobre la marcha de los servicios.

CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 13. Grupos profesionales.

El sistema de clasificación profesional se establece, en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad propia de esta Administración, en cinco Grupos profesionales.

GRUPO I: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Doctor/a, Licenciado/a, Arquitecto/a o Ingeniero/a, o Título equivalente expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

GRUPO II: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a o título equivalente reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

[MODIFICADO POR ACUERDO DE 14 DE NOVIEMBRE DE 2014.](#)

⁵Grupo III: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del título de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, o certificado de profesionalidad de nivel 3 que acredite la cualificación profesional para cada una de las categorías profesionales de este Grupo.

- Grupo IV: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión de título de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente, o certificado de profesionalidad de nivel 2 que acredite la cualificación profesional para cada una de las categorías profesionales de este Grupo.

⁵ Texto modificado por Acuerdo de modificación de clasificación profesional de 14 de noviembre de 2014 hasta el final del artículo.

- Grupo V: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión de nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Solo podrá acceder a aquellas categorías profesionales de los Grupos III y IV en las que se requiere una titulación académica o un certificado de profesionalidad concretos, quien se halle en posesión de la titulación académica requerida o, en su caso, del certificado de profesionalidad de que se trate.

Para aquellas categorías profesionales de los Grupos III y IV en las que no se requiere una titulación académica o un certificado de profesionalidad concretos, se podrá acceder siempre que se acredite una titulación académica del nivel requerido para cada Grupo o formación laboral equivalente, o prestación de servicios mediante contratos de trabajo por un período mínimo de tres meses en una categoría profesional con funciones análogas a las establecidas en el VI Convenio Colectivo, para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo. En los Grupos III y IV se considerarán titulaciones académicas del nivel requerido para cada Grupo las de Bachiller o equivalente y Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o equivalente, respectivamente.

Para los Grupos III, IV, V se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en la categoría profesional concreta de al menos tres meses, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicha categoría, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva de al menos 50 horas para el Grupo V, 200 horas para el Grupo IV y 300 horas para el Grupo III.

Artículo 14. Categorías profesionales.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales serán las recogidas en el Anexo I de este Convenio Colectivo, sin perjuicio de las propuestas que en su día pueda realizar la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo y apruebe la Comisión del Convenio, que se anexarán a este Convenio.

⁶El catálogo de categorías profesionales que integran los Grupos III, IV y V queda recogido en el Anexo II del Acuerdo de enero de 2015, que sustituye al Anexo I al que se refiere el artículo 14 del VI Convenio Colectivo, salvo en lo relativo a las

⁶ Base Séptima del Acuerdo de modificación de clasificación profesional enero 2015 modificado por [Acuerdo de 2 de noviembre de 2016](#). Otras modificaciones incluir en categoría Médico categorías [Médico Rehabilitar y Geriatria](#). Creación de categorías Técnico Superior de Anatomía Patológica y Medicina del deporte Acuerdo Comisión Negociadora 19 abril 2023.

definiciones correspondientes a las distintas categorías, así como los requisitos de acceso establecidos para aquellas categorías no modificadas por el presente Acuerdo, para las que se seguirá aplicando lo establecido en el precitado Anexo I del VI Convenio Colectivo o Acuerdos de la Comisión del VI Convenio Colectivo de 27 de noviembre de 2003 (BOJA núm. 112, de 9/06/2004), 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005), de 5 de julio de 2007 y de 16 de octubre de 2007 (BOJA núm. 20, de 29.1.2008).

RÉGIMEN TRANSITORIO:

⁷ *“1. El personal que hasta el 31 de diciembre de 2016 acredite un periodo mínimo de experiencia profesional de 3 meses en la categoría correspondiente, adquirida en el ámbito del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, podrá acceder a la condición de fijo en los procesos de acceso que se convoquen, aun cuando no reúna los requisitos exigidos para la categoría correspondiente.*

Esta previsión no será aplicable a la categoría profesional de Técnico Superior en Educación Infantil, para cuyo acceso será requisito inexcusable el estar en posesión de la titulación del Técnico Superior en Educación Infantil o titulación acorde con las exigencias determinadas en la legislación educativa, o los correspondientes cursos de habilitación que la suplen conforme a dicha legislación.

CAPÍTULO VI. SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS.

Artículo 15. Oferta de Empleo Público.

La Oferta de Empleo Público se negociará en el seno de la Comisión del Convenio en lo relativo al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Dicha oferta indicará las plazas de que constarán los procesos de promoción y selección

Artículo 16. Selección del personal.

1. La selección del personal se efectuará anualmente mediante procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad.

2. El acceso a la condición de personal laboral fijo se realizará a una categoría profesional concreta, de acuerdo con la Oferta de Empleo Público y a través de los sistemas de concurso o concurso-oposición.

3. Con carácter general, la selección del personal para las categorías profesionales correspondientes a los Grupos I y II se hará por el sistema de concurso-oposición.

⁷ Acuerdo de Comisión Negociadora de 2 de noviembre de 2016, por el que se modifica la Base Octava del Acuerdo de modificación de clasificación profesional enero 2015. Publicado BOJA 232 - Viernes, 2 de diciembre de 2016.

Respecto a las categorías profesionales correspondientes a los Grupos III, IV y V, la selección se efectuará por el sistema de concurso; no obstante, cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar resulte adecuado y lo acuerde la Comisión del Convenio, podrá llevarse a cabo la selección del personal con la celebración de pruebas adecuadas para las categorías profesionales de los Grupos III, IV y V.

4. El sistema de selección por concurso-oposición, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión del Convenio, se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La convocatoria y resolución corresponderá a la Consejería competente en materia de Función Pública.

b) La fase de oposición, que será previa y eliminatoria, supondrá el cincuenta y cinco por ciento de la puntuación total y consistirá en una o varias pruebas teóricas y/o prácticas relacionadas con cada categoría profesional, sobre el programa que se establecerá en la convocatoria.

La puntuación total del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las dos fases, sin que en ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso pueda ser aplicada para superar la fase de oposición.

c) En la puntuación de la fase de concurso, que supondrá el cuarenta y cinco por ciento de la puntuación total, se valorarán los siguientes méritos:

- Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.

~~- Cursos de formación o perfeccionamiento relacionados directamente con el temario de la fase de oposición y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.~~

- Cursos de formación o perfeccionamiento. Las respectivas convocatorias determinarán la puntuación a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud⁸.

- Experiencia profesional en la misma categoría a la que se aspira. Se valorará la experiencia profesional que se haya adquirido en la misma categoría a que se opta en el ámbito de este Convenio Colectivo, en el ámbito de otras Administraciones Públicas, así como de empresas públicas o privadas. En las respectivas convocatorias se determinará

⁸ Acuerdo Comisión Negociadora 6 de abril de 2022. [BOJA 9 de junio de 2022](#)

la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se haya adquirido la experiencia.

- Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

d) Por la Comisión del Convenio se determinará en cada convocatoria el porcentaje reservado para el acceso de personas con discapacidad que no será inferior al 4 por ciento, y fijará los criterios de distribución, de las plazas resultantes de aplicar el porcentaje acordado al total de las ofertadas, entre las distintas categorías.

f) Dentro de los límites anteriores, la Administración de la Junta de Andalucía negociará en el seno de la Comisión del Convenio el contenido de las respectivas convocatorias.

g) Los temarios, previa negociación de los criterios generales en la Comisión del Convenio, serán elaborados por el Instituto Andaluz de Administración Pública y publicados en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

5. El sistema de selección por concurso, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión del Convenio, se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La convocatoria y resolución corresponderá a la Consejería competente en materia de Función Pública.

b) Se valorarán los siguientes méritos:

- Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
- ~~La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con la categoría profesional a la que se opta y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.~~
- **La realización de cursos de formación y perfeccionamiento. Las respectivas convocatorias determinarán la puntuación a otorgar a cada curso en función de su**

duración y la existencia o no de pruebas de aptitud⁹.

- Experiencia profesional en la misma categoría. Se valorará la experiencia profesional que se haya adquirido en la misma categoría a que se aspira en el ámbito de este Convenio Colectivo, en el ámbito de otras Administraciones Públicas, así como de empresas públicas o privadas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se haya adquirido la experiencia.
- Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

c) Dentro de los límites anteriores, la Administración de la Junta de Andalucía negociará en el seno de la Comisión del Convenio el contenido de las respectivas convocatorias.

Artículo 17. Promoción.

1. Se entenderá por promoción el sistema en virtud del cual el personal laboral fijo o fijo-discontinuo accede a una categoría profesional diferente, dentro del mismo Grupo o de uno superior, en función de la experiencia y del mérito profesional, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos para acceder a la categoría profesional de que se trate.

2. Podrán participar en la promoción quienes ostenten la condición de personal fijo o fijo-discontinuo cuya situación figure en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que acrediten una permanencia mínima de un año en la misma categoría profesional con el carácter de fijo desde la que se pretende la promoción.

3. La promoción para las categorías profesionales se hará por el sistema de concurso. Será requisito indispensable para poder acceder mediante promoción a una categoría el haber superado un curso de habilitación impartido por el Instituto Andaluz de Administración Pública específico para cada categoría profesional a la que se aspire. No obstante, podrán excepcionarse de la realización de este curso aquellas categorías del grupo V, en razón a las funciones de las mismas, que se determinarán en la Comisión del Convenio.

4. El sistema de promoción por concurso, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión del Convenio, se ajustará al siguiente

⁹ Acuerdo Comisión Negociadora 6 de abril de 2022. [BOJA 9 de junio de 2022](#)

procedimiento:

a) La convocatoria y resolución corresponderá a la Consejería competente en materia de Función Pública.

b) Se valorarán los siguientes méritos:

- Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.

~~- La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con la categoría a la que se opta y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.~~

- La realización de cursos de formación y perfeccionamiento. Las respectivas convocatorias determinarán la puntuación a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud¹⁰.

- Experiencia profesional en la misma categoría a la que se opta y que se haya adquirido en el ámbito de este Convenio Colectivo.

- Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

c) Dentro de los límites anteriores, la Administración de la Junta de Andalucía negociará en el seno de la Comisión del Convenio el contenido de las respectivas convocatorias.

5. Concurso de promoción específico¹¹.

[ACUERDO COMISIÓN DE CONVENIO 12 DE NOVIEMBRE DE 2019 SOBRE SNL](#)

Concursos de promoción específico son aquellos en los que se aspira a ocupar un puesto de trabajo correspondiente, en su caso, a una o varias categorías del mismo grupo profesional. Estos concursos se realizarán, en todo caso, cuando los puestos a cubrir sean de naturaleza directiva. Los requisitos de participación deberán definirse a

¹⁰ Acuerdo Comisión Negociadora 6 de abril de 2022. [BOJA 9 de junio de 2022](#)

¹¹ Ver acuerdo de diciembre de 2014 de la Comisión de Convenio sobre provisión de puestos de trabajo mediante concurso de promoción específico.

través del perfil de los puestos y la selección se llevará a cabo entre los candidatos que reúnan dichos requisitos.

El personal que acceda a estos puestos podrá ser cesado por causa justificada, previa audiencia del interesado. El cese será comunicado a la representación del personal. La persona cesada será destinada a un puesto de trabajo correspondiente a su categoría en la misma localidad.

PRELACIÓN¹²:

1º/ Personal laboral fijo o fijo discontinuo de la Administración General de la Junta de Andalucía que pertenezca a la categoría profesional del puesto de trabajo convocado y reúna los demás requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo.

2º/ Personal laboral fijo o fijo discontinuo de la Administración General de la Junta de Andalucía que pertenezca a otra categoría profesional del Grupo de clasificación del puesto de trabajo, y reúna los demás requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo y en la definición de la categoría profesional u otra norma de aplicación al puesto de trabajo concreto.

3º/ Personal laboral fijo o fijo discontinuo de la Administración General de la Junta de Andalucía que pertenezca a otro Grupo de clasificación del puesto de trabajo convocado, y reúna los demás requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo y en la definición de la categoría profesional u otra norma de aplicación al puesto de trabajo concreto.

4º/ Personal laboral indefinido no fijo que pertenezca a la categoría profesional del puesto de trabajo convocado y reúna los demás requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo.

5º/ Personal laboral temporal que ocupe puesto de trabajo en virtud de contrato de interinidad por vacante correspondiente a la categoría profesional del puesto de trabajo convocado, y reúna los demás requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo.

Establecida esta ordenación, únicamente se acudirá a la valoración de las candidaturas presentadas en uno de los grupos de clasificación cuando no se hayan presentado aspirantes que reúnan el perfil detallado perteneciente a alguno de los grupos consignados en los apartados anteriores.

Artículo 18. Contratación temporal¹³.

[ARTÍCULO MODIFICADO POR ACUERDO DE 22 DE MAYO DE 2017. REGLAMENTO BOLSA ÚNICA](#) APROBADO EL 12 DE ABRIL 2018. MODIFICADO MARZO 2022¹⁴.

1. La contratación de personal temporal, previa autorización del órgano competente en materia de función pública, se formalizará mediante la modalidad contractual que corresponda, según el carácter y la duración de las tareas a desempeñar. Todo ello, conforme a las precisiones que, en tal sentido, realice la Ley de Presupuestos vigente de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. La selección del personal laboral temporal se llevará a cabo mediante una Bolsa Única común por categorías profesionales para todo el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo y se regirá por los siguientes principios y criterios generales:

2.1. Igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso a la condición de personal laboral temporal.

2.2. Eficacia y agilidad en el proceso de selección.

¹²Se considera incompatible con la reforma laboral la contratación de personal temporal para SNL.

¹³ Redacción dada por el acuerdo de 22 de mayo de 2017. El 12 de abril de 2018 se aprueba reglamento de bolsa única.

¹⁴ Ver modificación de DT 7ª abril 2022.

2.3. Objetividad y transparencia.

2.4. Descentralización de la gestión. La Bolsa de trabajo, centralizada en la Dirección General competente en materia de función pública, será gestionada por los órganos territoriales competentes, igualmente, en materia de función pública.

2.5. La creación de la Bolsa Única se realizará a través de convocatoria pública, mediante Resolución de la Dirección General competente en materia de función pública que se publicará en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

La solicitud de incorporación a la Bolsa Única se presentará, preferentemente, a través de medios telemáticos.

2.6. Para formar parte de la Bolsa Única se habrán de reunir los requisitos que para cada una de las categorías profesionales determina este Convenio Colectivo.

2.7. Las personas que integren la Bolsa Única podrán solicitar la provincia o provincias, o localidad o localidades en la que desean prestar sus servicios.

3. Por acuerdo de la Comisión del Convenio se desarrollará el Reglamento de funcionamiento de la Bolsa Única, que deberá establecer, al menos:

3.1. El período anual en el que se podrá solicitar la inclusión y/o actualización de méritos.

3.2. Los méritos que serán objeto de baremación, así como la puntuación a obtener por cada uno de ellos.

3.3. La determinación de las circunstancias en las que se podrá permitir al personal la no aceptación de la contratación ofrecida, así como aquellos supuestos contractuales que permitirán al personal ser llamado nuevamente, aun cuando mantenga una relación temporal vigente.

3.4. Los supuestos que darán lugar a la exclusión de la Bolsa Única.

4. Solo podrá acudir al Servicio Público de Empleo, previa autorización del órgano competente en materia de función pública, cuando se encuentre agotada la Bolsa de la categoría concreta que se requiere para la provincia o localidad en la que se pretenda efectuar la contratación temporal.

4.1. En ese supuesto, el órgano competente interesado presentará oferta genérica de empleo indicando los requisitos de la categoría profesional y, en su caso, del puesto de trabajo.

4.2. El contrato de trabajo se formalizará con el trabajador o trabajadora que se seleccione entre los que dicho Servicio Público proporcione, según criterios o baremos aprobados en la Comisión del Convenio, participando en la selección la representación unitaria del personal.

5. Los contratos temporales se formalizarán por escrito, en los modelos oficiales.

6. La Administración entregará a los representantes legales del personal una copia básica de todos los contratos formalizados.

7. Para conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos en el ámbito laboral y la reducción de la temporalidad, la Comisión del Convenio formulará propuestas que puedan materializarse en acuerdos concretos para la conversión de empleo temporal en estable, para lo que tendrá presente la necesidad de desaparición progresiva de situaciones disfuncionales de contratación de personal. Las medidas que se acuerden en la Comisión del Convenio procurarán ser aplicadas a través de Planes de Empleo o instrumentos similares¹⁵.

TRANSITORIEDAD TRAS ACUERDO CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

2. Para el personal que haya de integrar las Bolsas de Trabajo que se constituyan a partir de la vigencia del presente acuerdo y de conformidad con el artículo 18.2 del vigente VI Convenio Colectivo será requisito suficiente el acreditar tres meses de experiencia profesional en la categoría correspondiente, adquirida en el ámbito del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía hasta el 31 de diciembre de 2016.

En el supuesto de las Bolsas de Trabajo aun no constituidas derivadas de las Ofertas de Empleo Público 2006-2007 será requisito suficiente para su integración en las mismas el acreditar tres meses de experiencia profesional en la categoría correspondiente, adquirida en el ámbito del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes del concurso de acceso convocado por Orden de 14 de noviembre de 2008¹⁶.

BOLSAS COMPLEMENTARIAS¹⁷.

ACUERDO BOLSAS COMPLEMENTARIAS NOVIEMBRE 2014.

Por acuerdo de la Comisión de Convenio se establecen bolsas complementarias en

¹⁵ Ver también Reglamento de bolsa vigente desde julio 2007.

¹⁶ Acuerdo de Comisión Negociadora celebrada el 2 de noviembre, que modifica la cláusula octava del acuerdo de 14 de noviembre de 2014.

¹⁷ Acuerdo de abril de 2011. En diferentes acuerdos de comisión de convenio (30 junio 2012, 15 de abril 2013, etc.) se va aprobando para distintos procesos.

todas las categorías profesionales correspondientes a los cinco grupos que componen el sistema de clasificación profesional previsto en el vigente convenio.

Los integrantes serán aquellos trabajadores y trabajadoras contratados temporales que, como consecuencia de la resolución de los diferentes procesos, sean cesados en sus puestos, sin que se encuentren incluidos en bolsa de trabajo vigente a la que retornar.

Se recurre a estas bolsas en caso de vacantes, una vez agotadas las bolsas vigentes y antes de realizar oferta genérica al SAE mientras no se constituya de manera definitiva la bolsa única.

3. Contrataciones temporales excluidas de las Bolsas de Trabajo¹⁸.

3.1. No se formalizarán con el personal existente en las Bolsas de Trabajo los contratos temporales al amparo de la normativa de interinidad en los casos de sustitución de personal a causa de incapacidad temporal o accidente, maternidad, liberaciones sindicales, vacaciones y permisos, así como por cualquier otra causa no contemplada en el apartado 2.3 de este artículo.

3.2. En estos casos, la Consejería, la Delegación Provincial o el Organismo Autónomo interesados presentarán oferta genérica de empleo indicando los requisitos de las categorías profesionales y, en su caso, los del puesto, al Servicio Público de Empleo y se formalizará el correspondiente contrato con el trabajador o trabajadora que se seleccione entre los que dicho Servicio proporcione, según criterios o baremos aprobados en la Comisión de Convenio participando en la selección los representantes del personal, o bien podrá acordarse la creación de listas de sustituciones de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, previa negociación en la Comisión del Convenio, que fijará el baremo a aplicar, y la posterior autorización por la Dirección General de la Función Pública

4. Sustitución del personal que se jubile anticipadamente.

Los contratos que se celebren para sustituir al personal que se jubile anticipadamente conforme a la normativa laboral vigente, se celebrarán con el personal que se halle inscrito como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo, siguiendo el régimen previsto en dicha normativa.

5. Copia básica.

La Administración entregará a los representantes legales del personal una copia básica de todos los contratos.

¹⁸ El nuevo reglamento de bolsa única, aprobado el 12 de abril, contempla que a través de bolsa única se cubrirán todos los puestos de trabajo temporales, incluyendo sustituciones, contratos de relevo, etc.

6. Estabilidad en el empleo.

Para conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos en el ámbito laboral y la reducción de la temporalidad, la Comisión del Convenio formulará propuestas que puedan materializarse en acuerdos concretos para la conversión de empleo temporal en estable, para lo que tendrá presente la necesidad de desaparición progresiva de situaciones disfuncionales de contratación de personal. Las medidas que se acuerden en la Comisión del Convenio procurarán ser aplicadas a través de Planes de Empleo o instrumentos similares.

Artículo 19. Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba con una duración de dos meses para los grupos I y II, y de un mes para los grupos III, IV y V.

No se exigirá el periodo de prueba antes referido, cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado la mismas funciones en el ámbito de este Convenio Colectivo cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral u ocupación, por un periodo equivalente, al menos al del periodo de prueba, o se haya superado una prueba de aptitud o curso de habilitación para la categoría a la que se opta.

Artículo 20. Provisión de puestos.

1. Los puestos de trabajo adscritos al personal laboral que se encuentren vacantes y presupuestariamente dotados se proveerán por el procedimiento de concurso de traslados, por el cual el personal fijo o fijo discontinuo opta a la cobertura de los puestos que con tal carácter correspondan a la categoría profesional que se ostenta, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo y se tenga al menos un año de antigüedad con dicha condición en la categoría profesional desde la que se concursa.

2. La Consejería competente en materia de Función Pública efectuará la convocatoria, tramitación y resolución del concurso de traslados relativo a los puestos vacantes y presupuestariamente dotados que existan en las diferentes Relaciones de Puestos de Trabajo. Asimismo, afectará a las resultas del propio concurso, salvo acuerdo en contra de la Comisión del Convenio. A estos efectos, se entiende por resultas los puestos que deje vacantes el personal como consecuencia de la adjudicación de un nuevo puesto en la resolución del concurso, excluyéndose de este régimen los puestos denominados como a extinguir. La convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

3. La puntuación máxima a obtener en el concurso de traslados será de 30 puntos, con base en los siguientes criterios de baremación:

a) El tiempo de permanencia en el puesto desde el que se concursa. A estos efectos, en los supuestos de traslados o desplazamientos forzosos, se valorará el tiempo de permanencia incluyendo el correspondiente al puesto desde el cual se efectuó la movilidad geográfica; igual regla se aplicará en los casos de supresión de puestos en las Relaciones de Puestos de Trabajo. La puntuación por este criterio supondrá el cuarenta por ciento del

total, a razón de 0,15 puntos por mes o fracción superior a quince días, con un máximo de 12 puntos.

b) La experiencia profesional en la categoría que se ostenta, que supondrá el cuarenta por ciento de la puntuación total, a razón de 0,15 puntos por mes o fracción superior a quince días, con un máximo de 12 puntos. A estos efectos, no se computarán los períodos de tiempo en que el personal haya permanecido en situación de excedencia en cualquiera de sus modalidades.

c) Antigüedad en las Administraciones Públicas, que supondrá el veinte por ciento de la puntuación total, a razón de 0,07 puntos por mes o fracción superior a quince días, con un máximo de 6 puntos.

En la convocatoria se determinará la graduación en la puntuación por los conceptos de experiencia profesional en la categoría y antigüedad en las Administraciones Públicas, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios

En caso de empate en la puntuación total, para el desempate se estará, en primer lugar, a la permanencia en el puesto, y, en segundo lugar, a la experiencia profesional en la categoría.

4. Resuelto definitivamente el concurso, el personal al que se haya adjudicado un puesto deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria, no pudiendo:

a) Renunciar al mismo, salvo que hubieran transcurrido más de seis meses entre la publicación de la lista provisional y la definitiva.

b) Participar en ningún otro concurso de traslados hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo en el puesto adjudicado por este procedimiento, excepto en los traslados dentro de la propia Consejería y sus Organismos Autónomos.

5. Supuestos especiales:

a) Personal trasladado o desplazado por aplicación del artículo 22 de este Convenio o por desaparición del puesto que venía ocupando. Este personal tendrá preferencia absoluta para ocupar un puesto en el mismo término municipal o en los términos municipales limítrofes donde se encontraba su destino previo a la movilidad forzosa o a la desaparición del puesto. Caso de ser varias las personas que ostenten esta preferencia absoluta, se decidirá conforme a lo señalado en el apartado 3 de este artículo.

El derecho a la preferencia absoluta regulado en este apartado no será de aplicación a los traslados por sanción disciplinaria.

b) Personal en excedencia voluntaria. En la aplicación a este personal del baremo se tendrá en cuenta que la permanencia en el puesto desde el que se concursa equivaldrá a la suma de los siguientes períodos: el correspondiente a la ocupación efectiva del puesto en el

que se le concedió la excedencia y el que hubiese transcurrido desde la fecha de reingreso hasta la fecha que señale la convocatoria del concurso.

6. Por acuerdo de la Comisión del Convenio se podrá establecer un procedimiento de provisión de puestos a través de un concurso de traslados de convocatoria abierta y permanente.

ACUERDO COMISIÓN NEGOCIADORA 2 NOVIEMBRE 2016.

¹⁹PERSONAL INDEFINIDO NO FIJO.

7.1. En el caso de que un puesto de trabajo ocupado por personal laboral indefinido no fijo resulte adjudicado como consecuencia de la resolución de concursos de traslados, dicha persona será objeto de reubicación en un puesto de trabajo propio del personal laboral, de la misma categoría y grupo profesional al que había venido ocupando, de entre las plazas vacantes que existan en la Relación de Puestos de Trabajo tras la resolución de un concurso de traslados y para las que cumplan los requisitos establecidos en aquélla; todo ello, tras llevar a cabo en los concursos de traslados la reubicación del personal laboral fijo o fijo discontinuo que esté adscrito con carácter provisional a un puesto, sin destino definitivo, al que se aplicarán las mismas reglas establecidas en este apartado.

El puesto de trabajo que se destine a la reubicación de dicho personal deberá cumplir simultáneamente los requisitos siguientes:

- a) Estar adscrito a la misma categoría profesional que el puesto de trabajo que venía desempeñando el personal indefinido no fijo adjudicado en el concurso de traslados.***
- b) Que se trate de puesto vacante no ocupado por personal con contrato de trabajo de carácter temporal, incluyendo las que queden vacantes como resultado del propio concurso o cualquier otro motivo durante el proceso.***
- c) Que el puesto no tenga en la Relación de Puestos de Trabajo la consideración de a extinguir.***

Dentro de los citados límites, el puesto de trabajo que se utilice para la reubicación estará situado, preferentemente, en la misma localidad o limítrofes que el puesto desde el que resulta desplazado el personal indefinido no fijo, sin que pueda producirse la creación de puestos en la Relación de Puestos de Trabajo con la única finalidad de proceder a la citada reubicación. En el supuesto de que no exista puesto en la misma localidad o limítrofes, el traslado que se derive de la adjudicación de dicho destino no generará derecho al abono de indemnización por concepto alguno.

7.2. En el caso de que en la misma categoría profesional y localidad resulten desplazadas dos o más personas con la condición de indefinidas no fijas, se incluirán en un listado para cada categoría y localidad cuyo orden de prelación, de mayor a menor, se determinará en función de la antigüedad total en las Administraciones Públicas que figure inscrita en el Registro General de Personal a la fecha de la publicación de la convocatoria del concurso de traslados.

En caso de que para la misma categoría profesional y localidad existan dos o más personas con la misma antigüedad, se dilucidará tomando la letra inicial del primer

¹⁹ Acuerdo de Comisión Negociadora de 2 de noviembre de 2016. Publicado BOJA 232 - Viernes, 2 de diciembre de 2016

apellido y siguiendo el orden alfabético, comenzando por la letra que haya resultado del último sorteo celebrado para determinar el orden de actuación de los aspirantes en las pruebas selectivas, resolviéndose en cualquier caso a favor de aquel trabajador o trabajadora indefinido no fijo cuya letra inicial del primer apellido esté primera siguiendo el orden alfabético.

7.3. El procedimiento de adjudicación de destinos al personal indefinido no fijo que resulte desplazado de su puesto de trabajo como consecuencia de la resolución de concursos de traslados se sujetará a las siguientes reglas:

a) En caso de existir para la categoría profesional y localidad de que se trate un mayor número de plazas vacantes en la Relación de Puestos de Trabajo que el de personal indefinido no fijo a reubicar, la Administración seleccionará de entre dichas vacantes un número de plazas igual al de personas a reubicar, atendiendo a las necesidades del servicio y en función de los sectores prioritarios que se determinen de acuerdo con las reglas determinadas en las Leyes de Presupuestos.

b) El personal indefinido no fijo que haya de ser reubicado será convocado en la sede de la Dirección General competente en materia de Recursos Humanos y Función Pública a un acto único en el que para cada categoría y localidad se procederá a la elección de destinos por aquél en función del orden de prelación en que cada uno figure en el listado a que se refiere el apartado 7.2 de este artículo. A dicho acto podrá asistir una persona en representación de cada una de las Organizaciones Sindicales con presencia en la Comisión del Convenio.

c) Al personal indefinido no fijo que haya de ser reubicado y no acuda al acto único regulado en el apartado anterior, le será adjudicado destino de oficio por la Administración, en presencia de las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión del Convenio.

d) Los puestos adjudicados por este procedimiento lo serán con el mismo carácter de indefinidos no fijos.

e) La reubicación se realizará con efectos administrativos y económicos de la misma fecha en que se produzca la incorporación del personal laboral fijo o fijo discontinuo a los destinos obtenidos en el concurso de traslados cuya resolución haya provocado la necesidad de la reubicación del personal indefinido no fijo, sin que este personal vea en ningún caso interrumpido su vínculo laboral con la Administración.

f) El personal indefinido no fijo al que se haya adjudicado un puesto por este procedimiento deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señalados, no pudiendo renunciar al mismo. La no incorporación a los puestos de trabajo adjudicados en los plazos que se señalen, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada, supondrá dimisión tácita del trabajador o de la trabajadora de su relación laboral indefinida no fija con la Junta de Andalucía, extinguiéndose, en consecuencia, su contrato de trabajo, con efectos del día inmediatamente anterior al establecido en la resolución del concurso de traslados para la incorporación del personal laboral fijo o fijo

discontinuo adjudicatario en el mismo. El personal que a fecha de incorporación al nuevo destino se encuentre en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, deberá formalizar la incorporación, con independencia de la suspensión de su relación laboral, por sí mismo o representante debidamente acreditado, si la situación concreta le impidiere formalizar la incorporación.

CAPÍTULO VII. MOVILIDAD.

Artículo 21. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional dentro del mismo Grupo profesional estará limitada por las titulaciones académicas o profesionales exigidas para la prestación laboral y por la pertenencia al mismo Grupo profesional, y responderá a razones técnicas y/o organizativas que la justifiquen, y durará como máximo seis meses, debiendo rotar todo el personal del mismo grupo profesional en el mismo Centro de trabajo en el que se encuentra adscrita la plaza si su número, la titulación exigida y sus capacidades profesionales lo permitiera.

2. La movilidad funcional correspondiente a categorías de un Grupo profesional superior no podrá exceder de seis meses, sin que el personal al que afecta pueda realizar estas funciones hasta transcurrido un año desde su finalización, debiendo rotar todo el personal de igual categoría profesional en el mismo centro de trabajo en que se encuentre adscrita la plaza, si su número, la titulación exigida y sus capacidades profesionales lo permitieran.

Para la encomienda de funciones correspondientes a un Grupo profesional superior se estará, dentro del personal que ostente la titulación exigida o la capacidad profesional y demás requisitos demandados por la plaza, al que tenga mayor antigüedad en la Junta de Andalucía.

La realización de estas funciones no consolidará el salario ni la categoría profesional superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial correspondiente, siendo el único medio válido para ello los procedimientos de promoción establecidos en el artículo 17 de este Convenio Colectivo; no obstante, las funciones desempeñadas podrán alegarse como mérito a efectos de los procedimientos de promoción.

3. La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a un Grupo profesional inferior deberá responder a razones técnicas y/o organizativas que la justifiquen y durará el tiempo imprescindible para su atención, sin que pueda superar en ningún caso los quince días. Además, esta encomienda de funciones inferiores deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad. En este caso, el personal no podrá realizar estas funciones hasta transcurrido un año desde su finalización.

4. El cambio de funciones distintas a las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes, previo informe de los

representantes de los trabajadores, o en su defecto, el sometimiento a la Comisión de Convenio para que pueda ratificar la procedencia o no de la misma.

5. En todos los supuestos regulados en este artículo, se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

Artículo 22. Movilidad geográfica.

1. El traslado forzoso que exija cambio de residencia requerirá la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

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

Habrán de tenerse en consideración los siguientes criterios:

- a) Que ostente la categoría profesional y cualificación necesaria para desempeñar el puesto de destino.
- b) Que no exista en un centro de trabajo más próximo otra persona con el mismo perfil profesional y cuyo traslado fuera posible.
- c) De ser posible y reunir las condiciones necesarias, se trasladará preferentemente al personal con menor antigüedad en la Junta de Andalucía.
- d) Tendrá preferencia para permanecer en sus puestos de trabajo el personal con obligaciones familiares.

Aceptado el traslado por el personal afectado, se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales, percibiéndose una compensación económica consistente en el abono de ocho dietas por miembro de la unidad familiar, además del abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres. A los efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá que forman parte de la unidad familiar aquellas personas que se hallen ligadas de modo permanente al trabajador o trabajadora con convivencia continuada.

Si el trabajador o trabajadora no aceptara el traslado, la persona responsable de la Administración que tenga la competencia para solicitarlo lo pondrá en conocimiento de la Comisión del Convenio para que, previo informe de la representación legal del personal correspondiente, adopte la decisión definitiva. Adoptada esta en sentido positivo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 40.1²⁰ del Estatuto de los Trabajadores.

²⁰ La Ley 3/2012, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo lo redacta del siguiente modo: “1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial”.

3. Los traslados colectivos a que se refiere el artículo 40.2²¹ del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que se den las mismas causas señaladas en el apartado 1º de este artículo, necesitarán el acuerdo de la Comisión del Convenio. Adoptado éste en sentido positivo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 40.2 citado.

Los mencionados traslados colectivos podrán enmarcarse en un plan de empleo o un instrumento similar de reasignación de efectivos cuya función ha de servir de soporte a actuaciones de reorganización y mejora de la distribución de los recursos humanos en un determinado ámbito. Los mencionados instrumentos de reasignación de efectivos serán negociados con los representantes de los trabajadores de acuerdo con las directrices que se establezcan por la Comisión del Convenio.

4. Si uno de los cónyuges o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, cambia de residencia por traslado forzoso, el otro o la otra, si fuera personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo disponible. De no haber puesto, tendrá derecho preferente para ocupar la primera vacante de su categoría profesional que se produzca, o de otra categoría dentro del mismo Grupo profesional, siempre que tenga la titulación necesaria y capacidad para el desempeño del nuevo puesto.

5. A ningún trabajador o trabajadora podrá aplicársele una medida de movilidad geográfica hasta que no haya transcurrido un plazo mínimo de 4 años desde la anterior.

6. Los cambios de puesto de trabajo que traspasan los límites del Centro de trabajo y que no impliquen cambio de residencia para el personal, pero suponga una mayor lejanía respecto al puesto anterior superior a 10 kilómetros, se negociará previamente en la Comisión de Convenio, sin perjuicio de lo establecido en la legislación laboral vigente para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 23. Otras formas de movilidad²².

Se incluye personal indefinido no fijo. Movilidad en su misma categoría²³.

ACUERDO 28 DE MARZO DE 2019.

²¹ La Ley 3/2012, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo lo redacta del siguiente modo: Uno. El apartado 1 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, «2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

²² El Reglamento de funcionamiento de la Subcomisión de Salud Laboral, aprobado por Acuerdo de Comisión de Convenio de 10 de febrero de 2012, regula movilidad por disminución de capacidad, por razones objetivas, adaptación de puestos de trabajo, etc. Modificado Acuerdo de Comisión de Convenio de 28 de marzo 2019.

²³ Acuerdo de Comisión de Convenio de 28 de marzo 2019.

1. Por disminución de capacidad.

La movilidad por disminución de la capacidad del personal podrá llevarse a cabo a petición propia de la persona interesada o a instancia de la Administración, a otra categoría del mismo Grupo profesional o inferior, siempre que se acredite la titulación exigida de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, o a puesto de trabajo de la misma categoría profesional si las condiciones de trabajo del nuevo puesto favorecen su salud. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Consejería competente en materia de Función Pública, previo informe emitido por Tribunal Médico y acuerdo de la Subcomisión de Salud Laboral, dando traslado a la Comisión del Convenio, para su ratificación, de las peticiones. La movilidad podrá efectuarse dentro de la misma localidad o en otra diferente, si ello favorece las condiciones de salud del trabajador o trabajadora, si bien dicho traslado estará condicionado a la existencia de vacante.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional pertinente para la adaptación al nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Administración.

2. Por razones objetivas.

La Consejería competente en materia de Función Pública podrá conceder traslado a puestos de trabajo de la misma categoría profesional, por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador o trabajadora, del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, de hijos e hijas o de familiares de primer grado, siempre que estén su cargo, previo informe emitido por el Tribunal Médico y acuerdo de la Subcomisión de Salud Laboral, dándole traslado a la Comisión del Convenio en idénticos términos al apartado anterior. Dicho traslado estará condicionado a la existencia de vacante.

3. Protección de la maternidad

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, horario, turno, o, en su caso, al cambio temporal de su puesto de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior también será de aplicación en el periodo de lactancia cuando pudiera influir negativamente en la salud de la madre.

Se dirigirá petición, acompañada de informe médico a la Dirección General de la Función Pública que resolverá e informará a la Comisión del Convenio.

MOVILIDAD POR RAZONES DE GÉNERO²⁴. *Medidas relativas a la movilidad por razón de violencia de género, incluyendo traslado de puesto de trabajo.*

²⁴ Acuerdo de 12 de diciembre de 2017, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. BOJA 48. 9 de marzo de 2018.

TRASLADO POR CAUSA DE FAMILIARES OBJETO DE VIOLENCIA²⁵. *Se utilizarán los mecanismos adecuados para aplicar medidas de conciliación familiar, personal y laboral de las empleadas y empleados públicos que sean cónyuges o parejas de hecho de víctimas de violencia machista, o bien sean personas progenitoras, tutoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de menores o personas con discapacidad que tengan la condición de víctimas de violencia de género, en aquellos casos en los que la situación de víctima aconseja un cambio de residencia familiar.*

Artículo 24. Permutas²⁶.

MODIFICADO POR ACUERDO DE 22 DE MAYO DE 2017.

1. La Consejería competente en materia de Función Pública podrá autorizar entre personal laboral fijo, fijo discontinuo o fijo con destino provisional la permuta de puestos de trabajo de idéntica naturaleza, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Que ambas personas cumplan los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo para los puestos interesados.

b) Prestación mínima de un año de servicio continuado como personal laboral fijo o fijo discontinuo en el ámbito de este Convenio Colectivo, y siempre que resten al menos cinco años para el cumplimiento de la edad a la que se tenga derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

c) Emisión de informe previo y favorable por el órgano competente en materia de personal del que dependa cada persona solicitante.

d) Emisión de informe previo por los respectivos órganos de representación unitaria del personal o, en su defecto, por la Comisión de Convenio a la cual se dará cuenta de las permutas solicitadas.

2. En ningún supuesto podrán ser objeto de permuta puestos de trabajo que tengan la consideración de “a extinguir”, aquellos cuya forma de provisión sea SNL o posean la naturaleza de singularizados, siendo que a estos últimos solo se podrá acceder por concurso de traslado y, excepcionalmente, concurso de promoción cuando no hay sido objeto de cobertura en una convocatoria de concurso de traslado.

No obstante, podrá ser autorizada la permuta si las dos personas interesadas ocupan puestos de naturaleza singularizada.

3. Los destinos obtenidos lo serán con carácter definitivo cuando ambos trabajadores ocupasen su puesto de trabajo con dicha consideración. Si alguna de las personas interesadas ocupa el puesto con carácter provisional, los destinos obtenidos tendrán para ambos carácter provisional.

²⁵ Acuerdo de 12 de diciembre de 2017, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. BOJA 9 marzo 2018. Punto 11 de Instrucción 3/2019

²⁶ Acuerdo Comisión Negociadora VII Convenio 22 mayo 2017.

4. Deberá transcurrir un plazo mínimo de dos años desde la concesión de una permuta para que se pueda autorizar otra a cualquiera de las personas interesadas. Asimismo, el personal afectado no podrán participar en los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo regulados en el artículo 20 de este Convenio Colectivo hasta transcurrido un año de desempeño efectivo de los destinos obtenidos por permuta, excepto aquel que tengan destino provisional.
5. Autorizada la permuta por la persona titular de la Dirección General competente en materia de recursos humanos y función pública, los trabajadores y trabajadoras dispondrán del plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su notificación, para incorporarse a los puestos de trabajo obtenido. Transcurrido el plazo señalado, si no se produjera la incorporación de alguna o de ambas personas, quedará sin efecto la permuta autorizada.
6. La concesión de la permuta no genera derecho a indemnización ni al abono de gastos de ninguna clase.

CAPÍTULO VIII. JORNADA Y HORARIO.

Artículo 25. Jornada y horario ordinarios.

1. La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales²⁷, que a efectos de su realización podrán compensarse en períodos de cómputo anual. La jornada ordinaria anual máxima de trabajo descontadas vacaciones y fiestas oficiales se establece en 1.582 horas.

2. El horario de trabajo ordinario en la Administración General será de ocho a quince horas de lunes a viernes²⁸.

²⁹Desde el día de la firma del Acuerdo de 13/07/2018, la jornada laboral ordinaria será de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual. A partir de la implantación de la jornada laboral ordinaria de treinta y cinco horas finalizará la vigencia de las medidas transitorias de ordenación de la jornada de trabajo y horarios adoptadas por Acuerdo de esta Mesa General de 18 de diciembre de 2017.

Artículo 26. Jornadas y horarios especiales.

²⁷ 2.1.2 Instrucción 3/ 2019

²⁸ 2.2. 1. Instrucción 3/2019. De 7.30 a 15.30. Tarde: Lunes, martes y jueves. Entre 16.00 y 20 horas. 2.2.2 y 2.2.3. Presencia obligada 9.00 a 14.00. Máximo 1.30 horas de flexibilidad entre 7.30 y 9.00 y entre 14 y 15.30. Por la tarde 16.00 a 20.00 lunes, martes y jueves.

²⁹ El II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo de 8 de marzo de 2018 permite que la modificación de jornada puede hacerse en este ámbito de negociación.

1. Concepto.

Se consideran jornadas y horarios especiales todos aquellos diferentes a la jornada ordinaria. El régimen será el establecido con carácter general en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, o la norma que lo sustituya, y el regulado en los artículos siguientes.

2. Procedimiento.

En aquellos supuestos en que no fuera posible el establecimiento del horario en la forma indicada en el apartado 2 del artículo 25 del presente Convenio, para garantizar la correcta prestación del servicio, se podrá establecer un horario especial siempre que respete la duración de la jornada establecida en el apartado 1 de dicho artículo. Será competente para ello la Consejería, la Delegación Provincial u Organismo Autónomo correspondientes, previa negociación con la representación del personal, tomando en consideración el servicio que presta el centro, las peculiaridades del tipo de trabajo a desarrollar, el volumen de trabajo a realizar fuera del horario ordinario, y el número de personas necesario para atenderlo.

A los efectos de control del respeto a los criterios expuestos, una vez establecido el horario especial, se dará traslado del mismo a la Comisión del Convenio para su análisis y tipificación, la cual, si considera que el horario implantado no se ajusta a los criterios anteriores, tendrá la facultad de requerir a la Dirección General de la Función Pública la necesidad de su revisión.

5.1 En aquellos supuestos en los que el funcionamiento del centro de trabajo requiera para la prestación del servicio que éste deba llevarse a cabo de acuerdo con alguno de los tipos de jornadas especiales previstas en el apartado anterior se deberá seguir el siguiente procedimiento:

La iniciativa corresponderá a la Consejería, Delegación Territorial, Delegación del Gobierno, Agencia Administrativa o Agencia de Régimen Especial competente, que habrá de solicitar a tales efectos la preceptiva autorización a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, acompañando su propuesta con la siguiente documentación:

- Memoria justificativa de la necesidad de su establecimiento.***
- Informe favorable de los Servicios Centrales, en su caso.***
- Conformidad expresa del Comité de Empresa o Delegados de Personal.***
- Calendario laboral comprensivo de todo el personal afectado.***

Verificadas las circunstancias concurrentes y la base documental citada, se procederá a su autorización o denegación por la persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, de cuya actuación se dará información periódica a la Comisión del Convenio.

Este procedimiento tendrá un carácter transitorio hasta tanto se produzca la actualización de la relación de puestos de trabajo en los términos previstos en el subapartado siguiente.

A fin de garantizar que las jornadas especiales tengan su consecuente reflejo en la relación de puestos de trabajo, se iniciarán de forma inmediata por las Consejerías los estudios de las necesidades que en la prestación de los servicios requieran el desarrollo de aquéllas. Las conclusiones obtenidas, previa negociación en el seno de la Comisión del Convenio, se incorporarán a la relación de puestos de trabajo en un plazo de seis meses³⁰.

3. Complemento por trabajos en domingos o festivos.

Por la prestación de servicios en domingo o festivo se percibirá el complemento por trabajo en domingos o festivos, salvo que el trabajador o trabajadora opte por un descanso adicional de siete horas, computable como de trabajo efectivo y que se podrá unir al período de vacaciones. A efectos meramente retributivos, cuando la realización de la jornada implique la prestación de servicios en sábado se percibirá el complemento por trabajo en domingos o festivos.

4. Jornadas y horarios especiales.

4.1. Jornada a turnos.

4.1.1. En aquellos centros de trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado cabe una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, habrá de implantarse la jornada a turnos, dando lugar al establecimiento de la rotación por parte de todo el grupo laboral afectado.

4.1.2. La realización de la jornada a turnos dará derecho a la percepción del complemento por turnicidad en la cuantía que figura en el Anexo VIII del presente Convenio.

4.1.3. Los servicios prestados en el turno de noche serán retribuidos, asimismo, con el complemento de nocturnidad.

4.1.4. Cuando la realización de la jornada concreta en el sistema de trabajo a turnos implique la prestación de servicios en domingo o festivo, se percibirá además el complemento por trabajo en domingos o festivos, salvo que se opte por un descanso adicional de siete horas, computables como de trabajo efectivo y que se podrá unir al período de vacaciones. Cuando la realización de la jornada a turnos implique la prestación de servicios en sábado se percibirá el complemento por trabajo en domingos o festivos, sin que se genere el derecho al descanso adicional de siete horas.

4.1.5. En ningún caso se podrá modificar el orden de los turnos a realizar por el personal, salvo causa de fuerza mayor que será comunicada a los representantes del personal o permuta con otro trabajador, siendo necesario en este último caso, la previa autorización de la persona responsable del centro de trabajo.

³⁰ Acuerdo de Mesa General de la Junta de Andalucía de 13/07/2018. BOJA 140 de 20/07/2018..

4.1.6. La duración de los turnos en la jornada de mañana, tarde y noche no podrá exceder de diez horas. En todo caso, el cómputo anual de los turnos referidos no podrá superar el límite fijado para la jornada máxima establecida.

No se permanecerá en el turno nocturno más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

4.2. Jornada de tarde.

Es aquella con una distribución comprendida entre las catorce y las veintidós horas, en un total de treinta y cinco horas semanales, y será de aplicación en aquellos puestos de trabajo cuyas funciones y tareas no tengan puesto de igual naturaleza funcional en horario ordinario.

Esta jornada tendrá una retribución adicional conforme anexo.

4.3. Jornada partida.

Es una jornada de carácter excepcional, aplicable en aquellos centros en los que por la naturaleza del servicio que se presta sea imprescindible su establecimiento. Comprenderá horario de mañana y tarde, con la salvaguarda de los criterios y cómputos generales, con una interrupción mínima de una hora. Con carácter general dicho horario será entre las nueve y las catorce horas, y entre las quince y las dieciocho horas; no obstante, atendiendo a la prestación del servicio, características del centro e intereses del personal, podrá ser acordado con los representantes del personal en los ámbitos descentralizados una distribución de horario distinta a la reflejada anteriormente, salvaguardándose asimismo los cómputos y criterios generales. Esta jornada se retribuirá conforme Anexo.

5. Implantación de jornada a turnos, de tarde o partida.

MODIFICADO POR ACUERDO DE 2 DE NOVIEMBRE DE 2016.

~~A partir de la firma del presente Convenio, para la implantación del sistema de trabajo a turnos, así como de la jornada de tarde o partida, será necesaria la previa negociación en el seno de la Comisión del Convenio de la propuesta que formule la Consejería u Organismo Autónomo interesado, y la posterior autorización por la Secretaría General para la Administración Pública.~~

~~El acuerdo de la Comisión del Convenio, con la posterior autorización de la Secretaría General para la Administración Pública tendrá su reflejo en la Relación de Puestos de Trabajo.~~

Artículo 27. Jornada nocturna.

1. La jornada nocturna es la realizada entre las veintidós y las ocho horas, no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días, no pudiendo realizar horas extraordinarias.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará personal nocturno a quien realice

normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a quien se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

2. Los trabajos nocturnos serán retribuidos por horas según la cuantía establecida en el Anexo V del presente Convenio, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o el personal opte, cuando las necesidades del servicio lo permita, por su compensación por descansos. En el caso de que se presten en el período nocturno servicios de duración inferior a una hora con motivo de la puesta en marcha o cierre del centro, se retribuirán con el importe correspondiente a la mitad del complemento por hora de trabajo nocturno cuando la prestación del servicio en dicho periodo sea igual o inferior a 30 minutos, y por la totalidad del complemento cuando sea superior a 30 minutos

Artículo 28. Otras jornadas especiales.

1. Jornada de trabajo en centros no fijos o itinerantes.

Para el personal cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares no fijos o itinerantes, el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o reunión, o centro de control, tanto a la entrada como a la salida del trabajo.

2. Jornada de puesta en marcha y cierre del centro de trabajo.

La jornada del personal cuya acción pone en marcha o cierra el centro, siempre que el servicio no pueda realizarse alternándose con otras/os trabajadoras/es dentro del horario habitual, podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para la puesta en marcha o cierre de aquellos centros en que sea preciso. La ampliación de tiempo realizada se compensará en cómputo anual y por el tiempo equivalente multiplicado por un coeficiente del 1,3.

Cuando, por las posibilidades de organización del centro de trabajo, la puesta en marcha o el cierre del mismo pudiera realizarse por más de una persona, el tiempo empleado a la entrada se verá reducido a la finalización de la jornada y el invertido en el cierre se compensará en el inicio de la jornada siguiente, salvo que fuera más conveniente para la prestación del servicio una compensación en cómputo semanal o mensual. Esto supuestos no se podrán considerar como ampliación de jornada ni como sistema de turnos.

El tiempo de trabajo prolongando no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ni para el cómputo del número de horas extraordinarias.

3. Jornada a tiempo parcial.

El personal que haya sido contratado específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el presente Convenio, será contratado a tiempo parcial. Para su regulación se estará a lo dispuesto en sus correspondientes contratos y en la normativa laboral ordinaria.

JORNADA Y HORARIO VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO³¹.

Medidas relativas a jornada laboral y flexibilidad horaria.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género podrán, en su caso, disponer del siguiente régimen en materia de jornada laboral y horarios:

- Reducción de jornada: para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, las empleadas públicas tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución.***
- Flexibilidad horaria: por razones de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, las empleadas víctimas de este tipo de violencia, tendrán derecho a una flexibilidad horaria de hasta un cincuenta por ciento del horario fijo de la jornada diaria.***
- Reordenación del tiempo de trabajo: la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, previo acuerdo con el servicio correspondiente.***
- Justificación de faltas de asistencia: las ausencias totales o parciales motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por las empleadas públicas, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que se determinen mediante certificado o informe emitido por organismo público competente en materia de violencia de género.***

Artículo 29. Disposiciones comunes.

1. Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo. Cuando se realice la jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos periodos de descanso de 20 minutos, en mañana y tarde, respectivamente, que igualmente se computarán como trabajo efectivo.

2. Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos, que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta dos semanas, dependiendo de la organización del trabajo.

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

- Durante cuatro días al año en la feria local³², se reducirá en una hora a la finalización de la misma.

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

~~- Durante el periodo estival comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, la jornada de trabajo se reducirá en media hora a la finalización de la misma.~~

³¹ Acuerdo de 12 de diciembre de 2017, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. Boja 9 MARZO 2018.

³² Apartado 4.1 de la Instrucción 3/2019 habla de “fiestas locales”. Obligada presencia entre 8 y 14.

- **Durante el periodo estival comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, la jornada de trabajo se reducirá en media hora a la finalización de la misma.**³³

Estas reducciones serán también de aplicación al personal que trabaja a turnos y en horario fijo distinto al ordinario. Si la organización de dichas jornadas lo impidiera, podrán disfrutarse en cómputo anual, pudiéndose acumular al periodo vacacional si las necesidades del servicio lo permiten.

Reducción de la jornada de trabajo con efectos en las retribuciones.³⁴

~~1. La jornada de trabajo del personal laboral temporal y del personal laboral indefinido no fijo que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa, se reduce en un 10%, reduciéndose en el mismo porcentaje sus retribuciones fijas y periódicas, excepto en aquellos ámbitos en los que en virtud de la regulación establecida por la normativa estatal básica resulte inaplicable.~~³⁵

2. El personal laboral podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada diaria hasta un 10 por ciento, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio³⁶.

Artículo 30. Flexibilidad horaria³⁷.

1. Para todos los tipos de distribución del tiempo de trabajo, siempre y cuando la organización y funcionamiento del centro lo permita, existirá flexibilidad de horario de hasta una hora de duración, bien al inicio, bien a la finalización de la jornada, siendo el resto de obligada permanencia.

2. Las recuperaciones necesarias por causa de dicha flexibilidad se realizarán a opción del personal, siempre y cuando la organización y funcionamiento del centro lo permita, y atendiendo a las necesidades de trabajo existentes, que vendrán determinadas en la planificación previa del centro a través del calendario laboral.

En los casos de reducción de jornada regulados en el artículo 29.3 no existirá flexibilidad horaria.

³³ RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de 13 de junio de 2007, de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de modificación del artículo 29 del VI Convenio Colectivo. (BOJA 19 septiembre 2007). La instrucción 4/2012 SGAP habla de 8 a 14.30. Apartado 4.2 Instrucción 2019. Obligada presencia entre 8 y 14.30.

³⁴ Modificado por el artº 15 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía. Disposición final 3ª de la ley 10/2016 de presupuestos J.A. para 2017.

³⁵ Punto Tercero del Acuerdo de Mesa General de 15 de junio. Recuperación 100% jornada y salario desde 1 de enero de 2016.

³⁶ Apartado 4.3 de la Instrucción 3/2019.

³⁷ Apartado 2.3 de la Instrucción 3/2019.

Artículo 31. Calendario laboral³⁸.

Anualmente se elaborará por cada centro de trabajo un calendario laboral, en el que se contendrán, al menos, los siguiente datos: distribución de la jornada laboral, horario de trabajo, turnos de personal y descansos, días festivos, así como todas aquellas circunstancias previsibles, que puedan tener incidencia en la organización del servicio y, consecuentemente, en el contenido de dicho calendario. Una vez negociado el periodo de vacaciones se unirá como anexo al calendario laboral.

El calendario laboral, que será negociado con la representación del personal, tendrá vigencia anual y deberá estar elaborado antes del 30 de noviembre de cada año. La Dirección del centro mantendrá expuesto un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios del centro de trabajo respectivo.

Las modificaciones del calendario laboral que tengan la consideración de sustanciales, deberán respetar el procedimiento establecido en la normativa laboral vigente.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, se realizarán los trámites necesarios para que los datos recogidos en los Calendarios laborales referidos a cada puesto de trabajo figuren en el Sistema Integral de Recursos Humanos (SIRhUS).

Artículo 32 Horas extraordinarias

Se suspende el devengo y abono, salvo "casos excepcionales"³⁹.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo, regulada en el artículo 25, o de ciclo inferior en su distribución semanal si dicha jornada se hubiese convenido y así aparece en los calendarios laborales. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural o de fuerza mayor.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se realizarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en los casos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

³⁸ Apartado 3 de la Instrucción 3/2019.

³⁹ Art. 13 ley 3/2012

3. Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Este tipo de horas extraordinarias será de libre aceptación.

4. A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas contempladas en los apartados segundo y tercero se registrarán por lo dispuesto en la legislación vigente.

5. Cada Consejería, Delegación Provincial u Organismo Autónomo informará mensualmente a la representación del personal y Delegados y Delegadas Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución, secciones y relación nominal del personal que las realizó.

Asimismo, y en función de esta información y de los criterios señalados, la Consejería, Delegación Provincial u Organismo Autónomo y la representación legal del personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, comunicándolas mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

6. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al personal en el parte correspondiente.

7. Las horas extraordinarias se compensarán ~~primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita,~~⁴⁰ por tiempo de descanso en la siguiente proporción: dos horas de descanso por cada hora de trabajo, que se ampliarán a tres si se prestan en domingo o festivo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

8. Cada Consejería, Delegación Provincial u Organismo Autónomo informará trimestralmente a la Comisión del Convenio sobre la realización de horas extraordinarias en la misma, con la finalidad de que por la Comisión se tomen las medidas pertinentes. La información sobre las horas realizadas vendrá recogida en modelos oficiales que se elaborarán con la participación de dicha Comisión.

9. El valor de la hora extraordinaria para cada Grupo y categoría será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario ordinario} / 1582) \times 1,75.$$

⁴⁰ Suspendido por artº 13.2 y 3 de la Ley 3/2012: 2. La realización de servicios extraordinarios fuera del horario habitual o de horas extraordinarias, previa autorización del órgano competente, se compensará con tiempo de descanso.

3. Solo excepcionalmente y por causas muy justificadas, podrán abonarse compensaciones económicas por dichos servicios y siempre previo informe favorable de la Consejería competente en materia de Hacienda y Administración Pública, salvo en casos de emergencia que deberá ser posteriormente comunicada a dicha Consejería.

Para las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos el coeficiente multiplicador será 2.

CAPÍTULO IX. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. **MODIFICADO POR CIRCULAR 1/2018.**

NUEVA BOLSA HORAS LIBRE DISPOSICIÓN. Hasta un 5% de jornada, recuperables en un período máximo de tres meses. Para conciliación. En vigor. Pendiente de concretar en negociación colectiva posibilidad de recuperar mediante sistema de cumplimiento de jornada no presencial⁴¹.

Artículo 33. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.

1. El régimen de permisos, según las causas de origen familiar y su duración, será el siguiente:

a) Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, quince días. ***Este permiso podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante, o dentro del año natural siempre que las necesidades del servicio lo permitan⁴².***

~~b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.~~ ***Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas. Tiempo indispensable⁴³***

~~c) Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos e hijas, tres días⁴⁴ naturales si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si tiene lugar fuera de la localidad de residencia del personal. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante dicho periodo el salario base.~~

PERMISO POR PARTO O MATERNIDAD, ADOPCIÓN O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO⁴⁵. 20 semanas de descanso. Corresponde a la madre, en caso de parto, o a uno de los progenitores, en caso de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, sin perjuicio de su ampliación en los casos previstos expresamente (parto

⁴¹ Acuerdo de Mesa General de la Junta de Andalucía de 13/07/2018. BOJA 140 de 20/07/2018. Circular 1/2018 SGAP. Apartado 2.4 Instrucción 2019.

⁴² Cláusula 3ª.5 Acuerdo Mesa General 3 de junio de 2013. BOJA 142 de 22 de julio de 2013. Apartado 8.14 Instrucción 2019.

⁴³ Modificación introducida por el Artº 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. 48.1. e. EBEP. Instrucción 1/2012 SGAP- Apartado 8.8 de Instrucción 2019.

⁴⁴

⁴⁵ Acuerdo de Mesa General de 13 de julio de 2018. Circular 1/2108 SGAP. Apartado 8.1 al 8.5 de Instrucción 3/2019.

múltiple o prematuro, discapacidad del hijo o hija, o su hospitalización tras el nacimiento), y de la posibilidad de su disfrute compartido por ambos progenitores dentro límites de normativa de aplicación. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas⁴⁶.

PATERNIDAD. Permiso adicional retribuido con una duración total de veinte semanas. Intransferible. Irrenunciable. Ininterrumpido o fraccionado en 12 meses posteriores parto. 6 primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento. Las siguientes 10 semanas podrán ser de disfrute interrumpido ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos por nacimiento o adopción o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento⁴⁷.

~~d) En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido o recién nacida deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 2 de este artículo.~~ **Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones⁴⁸.**

~~e) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el periodo de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en caso de parto o adopción múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales⁴⁹.~~

~~f) Por lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso se acumularán los periodos de tiempo a que se refiere este punto, o permisos jornadas completas, y duración máxima cuatro semanas. Se puede acumular a reducción por guarda legal. En Comisión de Convenio de 25 de julio de 2022 se acuerda modificar Instrucción 3/19 para configurar como derecho individual.⁵⁰~~

⁴⁶ Art. 49.b EBEP. Acuerdo de Mesa General 13/07/2018. Circular 1/2018 SGAP. Apartados 8.1 a 8.5 de la Instrucción de 3/2019 modificado apartados 8.3 y 8.4 por Instrucción 1/2021.

⁴⁷ Art. 49.c EBEP. Art. 48.7 Estatuto Trabajadores. Art. 34.1 ley 2/2007 de Igualdad de Género de Andalucía, modificada por ley 9/2018. BOJA 15/10/18. Circular 1/2018 SGAP. Apartados 8.3 y 8.5 de la Instrucción 3/2019.

⁴⁸ Modificación introducida por el Artº 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Art. 49.a EBEP. Instrucción 1/2012 SGAP- Instrucción 4/2012. Apartado 8.10 de la Instrucción 3/2019.

⁴⁹ Artº 26 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía.

⁵⁰ Artículo 12.1.8 del Decreto 349/96. Art. 48 f) RDL 6/2019 DF 37. Uno. Ley 11/2020 (PGE) da nueva redacción art. 48 F TREBEP. Cláusula 3ª Acuerdo Mesa General 3 junio 2013. BOJA 22 julio 2013. Apartado 8.9 Instrucción 3/2019. Artículo 37.4 del E.T, RDL 2/2015..

g) Por razones de guarda legal, la persona trabajadora que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación, o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la correspondiente disminución proporcional de la totalidad de retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios; salvo en los casos de reducción de jornada de un tercio o un medio, en las que se percibirá un 80 o un 60 por ciento, respectivamente. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el supuesto de que la persona trabajadora hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas. Tendrá el mismo derecho la persona trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada podrá ser diaria o acumulada, si bien la reducción acumulada estará supeditada a las necesidades del servicio debidamente justificadas⁵¹.

h) ~~Por accidente grave, enfermedad grave~~ **Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave⁵² de un familiar**, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares hasta el segundo ~~primer~~ **primer** grado de consanguinidad o afinidad, ~~cuatro días tres días hábiles~~, o cinco días **hábiles** si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la ~~localidad de residencia del personal~~⁵³. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

Cuando se trate del fallecimiento dentro del primer grado el permiso será de tres días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad⁵⁴. Hasta el segundo grado dos días en la misma localidad y cuatro fuera⁵⁵. El disfrute del permiso podrá ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho

⁵¹ Acuerdo Comisión Negociadora 27 de febrero de 2021. BOJA 31 de marzo de 2021.

⁵² Se considera “enfermedad grave” las previstas en el Anexo de la Resolución de 10 de noviembre de 2016. Apartado 8.6 Instrucción 3/2019. También se considera enfermedad grave:

1. Todos los procesos patológicos en los que tenga lugar una hospitalización. A estos efectos, se entenderá por hospitalización la estancia hospitalaria para asistencia médica y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama definida como de hospitalización.
2. El parto sin ingreso hospitalario. A los solos efectos del disfrute de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores, el parto sin ingreso hospitalario tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización.
3. Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.
4. Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

⁵³ Según establece el art. 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores modificado por RDL 5/2023.

⁵⁴ Art. 48 a) EBEP modificado por RDL 5/2023, que mejora lo establecido en art. 37.b.bis ET.

⁵⁵ Coinciden art. 48 a) EBEP y 37 b.bis ET

*causante, o bien alternativamente durante el mismo, en este último supuesto, cuando lo permitan las necesidades del servicio. En cuanto al permiso por fallecimiento, procederá la autorización del disfrute en días alternos siempre y cuando los interesados acrediten la concurrencia de circunstancias excepcionales, que habrán de ser debidamente ponderadas por el órgano competente en materia de personal, siempre que se justifiquen dichas circunstancias*⁵⁶.

i) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 9 años, 3 días naturales continuados a partir del primer día hábil. Serán titulares de este derecho tanto el padre como la madre, pudiendo estos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los dos no supere el máximo establecido⁵⁷. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

NUEVO PERMISO PARENTAL. APARTADO G) ART. 49 TREBEP. MODIFICADO RDL 5/2023

Para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que el menor cumpla ocho años. Este permiso tendrá una duración no superior a **ocho semanas**, continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente que, en su caso, se establezcan. La Administración interpreta que no tiene carácter retribuido hasta la trasposición de la Directiva UE 2019/1158.

SISTEMA ESPECÍFICO DE JORNADA CONTINUADA⁵⁸

a) *Supuesto de hecho que da derecho al disfrute de la jornada continuada : Cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debidamente justificadas.*

b) *Fecha de inicio del derecho al disfrute de la jornada continuada A partir del día 13 de julio de 2018 (incluido este día).*

c) *Condiciones de disfrute :*

– *Es retribuida.*

– *Permite las siguientes adaptaciones de la forma de realizar la jornada de trabajo semanal, siempre dentro del horario de apertura del centro:*

• *Realizar el suplemento de jornada en horario de mañana.*

• *Acumular la jornada semanal en menos de 5 días, con la posibilidad de realizar la jornada del día o días no trabajados tanto en horario de mañana como de tarde.*

– *Esta medida está sujeta a las necesidades del servicio, así como a las adaptaciones que se establezcan en el marco de la negociación colectiva sectorial para adecuar el disfrute de este sistema de jornada continuada a las necesidades del servicio y a las peculiaridades y características propias de cada sector, especialmente su aplicación a las jornadas especiales y jornadas a turnos.*

d) *Procedimiento: La jornada continuada se concederá a petición de la persona interesada, debidamente justificada.*

⁵⁶ Apartado 8.6 Instrucción de 2019.

⁵⁷ Apartado 8.7 de la Instrucción de 2019.

⁵⁸ Acuerdo Mesa General julio 2018. Circular 1/2018 SGAP. Apartado 2.3 Instrucción 3/2019.

VI.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR RECUPERACIÓN DE ENFERMEDAD⁵⁹.

a) *Supuesto de hecho que da derecho al disfrute de la reducción de jornada : Finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados. A estos efectos, se consideran de especial gravedad los tratamientos continuados para cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona afectada durante un período continuado mínimo de 3 meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un hospital o tratamiento prescrito en el mismo, con independencia de que dicho tratamiento se preste directamente en el hospital o bien en un centro de salud no hospitalario.*

b) *Fecha de inicio del derecho al disfrute de la reducción de jornada : A partir del día 13 de julio de 2018 (incluido este día).*

c) *Condiciones de disfrute:*

– *Es retribuida.*

– *Puede disfrutarse sólo durante el primer mes tras la reincorporación al puesto de trabajo por haber obtenido el alta médica.*

– *Porcentaje de la reducción de jornada:*

• *Durante las 2 primeras semanas: al menos el 50% de la jornada. •Durante la tercera semana: al menos el 20% de la jornada.*

• *En la última semana y hasta finalizar el período de un mes: al menos un 10% de la jornada.*

– *En el marco de la negociación colectiva sectorial podrá acordarse la posibilidad de acumular en las dos primeras semanas todo el tiempo de reducción de jornada que, como máximo, corresponde por aplicación de los porcentajes indicados en el párrafo anterior.*

– *La persona que pida esta reducción de jornada podrá solicitar una adaptación del horario en que deba cumplir la parte de la jornada que le corresponda, así como la concentración de la misma en menos de 5 días semanales.*

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados d), e) y f), corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

PERMISO DE GESTACIÓN⁶⁰

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

PERMISO CUIDADO DE HIJOS/AS CÁNCER ENFERMEDAD GRAVE⁶¹

Nuevo artículo 33 apartado k) «El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo dispondrá de permiso para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave en los mismos términos que el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía regule para el personal funcionario.»

⁵⁹ Acuerdo Mesa General julio 2018. Circular 1/2018 SGAP. Apartado 4.4 de la Instrucción 3/2019.

⁶⁰ Acuerdo de Comisión Negociadora del VII Convenio 2 de marzo de 2016. Publicado en BOJA nº 70 de 14/04/2016. Apartado 8.16 de la Instrucción 3/2019.

⁶¹ Acuerdo Com. Negociadora VII convenio 23 octubre 2017 (BOJA 6 nov 2017). Apartado 8.15 de la Instrucción 3/2019.

Extracto del [Decreto 154 2017 \(BOJA 6 octubre 2017\)](#):

Características del permiso.

1. El permiso consiste en una minoración de la jornada laboral que abarcará al menos la mitad de la duración de la jornada. El porcentaje máximo respecto de dicha jornada será del noventa y nueve por ciento.

2. El porcentaje concreto del permiso respecto de la jornada de trabajo será fijado conforme a los siguientes criterios:

a) La minoración de la jornada laboral podrá ser de hasta un noventa y nueve por ciento cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando esté en fase crítica del tratamiento de acuerdo con el informe médico, tanto si éste requiere hospitalización convencional como hospitalización domiciliaria y en aquellos supuestos en que así se determine con fundamento en el informe del facultativo que atiende a la persona enferma.

b) En supuestos distintos de los regulados en el párrafo anterior el porcentaje será por lo general del cincuenta por ciento. No obstante, se concederá un porcentaje superior, en función del grado de necesidad de cuidado prescrito por informe médico del especialista que atiende a la persona enferma, disponiendo de esta forma de las condiciones adecuadas para su cuidado sin desvirtuar la naturaleza del permiso.

3. Con carácter general y siempre priorizando el cuidado de las personas enfermas, se hará uso del permiso mediante una minoración de la jornada que se ejercerá diariamente y preferentemente se hará coincidir con las primeras o últimas horas de la jornada, de acuerdo con las necesidades del servicio debidamente justificadas. No obstante, en aquellos supuestos en los que el permiso no alcance a dar respuesta a las necesidades cuya cobertura se pretende, se concederá el ejercicio de este permiso en jornadas completas.

Artículo 6. Duración.

1. El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta un mes.

No obstante, mientras subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente se prorrogará por otros periodos de hasta dos meses.

En el caso de que el informe médico determine la necesidad de un tiempo inferior, se concederá por el periodo indispensable que conste en el informe.

Asimismo, si es el informe el que determina un plazo mayor, hasta que este se agote, no será necesaria la prórroga.

2. Para la concesión de la prórroga se requerirá la presentación de una solicitud con un nuevo informe médico emitido según lo establecido en el artículo 9.3. Este trámite no será necesario para la primera prórroga cuando en el informe médico anteriormente presentado se exprese un período mínimo de tiempo durante el cual se prevea la persistencia del cuidado directo, continuo y permanente que supere el mes.

No obstante, si ello supusiera un cambio en el porcentaje del permiso concedido, se requerirá la solicitud de prórroga a la que se adjuntará un nuevo informe médico.

3. En el supuesto de permiso en jornadas completas, se concederá por un periodo inicial de hasta dos meses, prorrogables por periodos de igual duración en caso de continuar las circunstancias que lo justifican y hasta que las mismas subsistan.

Permiso y reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijo o hija, personas sujetas a guarda con fines de adopción o a acogimiento, menores de dieciséis meses.

Se podrá disfrutar de este permiso en una de las dos modalidades que a continuación se relacionan:

a) Una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido, que podrá sustituirse por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los empleados públicos, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

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

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

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

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

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores, guardadores o acogedores; sólo uno de ellos podrá solicitar el ejercicio del mismo, por lo que el solicitante deberá justificar que la otra persona titular del derecho no lo disfruta.

Este permiso sólo podrá acumularse a la reducción de jornada por razones de guarda legal⁶².

Reducción de la jornada laboral hasta un cincuenta por ciento, con carácter retribuido, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

Se aplica en los siguientes términos:

El personal empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Este permiso se podrá acumular por jornadas completas con una duración máxima de quince días naturales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico⁶³.

Artículo 34. Excedencias por cuidado de familiares.

⁶² Apartado 8.9 de la Instrucción 3/2019.

⁶³ Apartado 8.12 Instrucción 3/ 2019.

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio de la Junta de Andalucía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

4. 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.

5. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Administración, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo; también podrá participar en los procedimientos de promoción o de traslados que se celebren durante el período en que se encuentre en excedencia, en los términos establecidos en el Capítulo VI.

6. El personal excedente no devengará retribuciones.

NUEVO PERMISO 37.9 ET. *La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidos **cuatro días al año**.

ADAPTACIÓN DE JORNADA ART. 34.8 ET. Modificado por RDL 5/2023. **Derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Hijos/as hasta doce años y otras personas convivientes que no puedan valerse por si mismos.**

CAPÍTULO X. VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.⁶⁴

*Las vacaciones y permisos del personal laboral se ajustarán a lo dispuesto en los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por el artículo 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio.*⁶⁵

Artículo 35. Vacaciones.⁶⁶

⁶⁵ Modificación introducida por el Artº 26 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía.

⁶⁶ El Artº 8.3 del Real Decreto-ley 20/2012, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, establece: “Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus

Primero.

Tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Los días de vacaciones se devengarán por año completo de servicio activo o parte proporcional en función del tiempo de servicios activo a lo largo del año, redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día⁶⁷.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.⁶⁸ Quienes en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días vacacionales proporcionales al tiempo de servicio prestado, redondeando al alza las fracciones de medio día.

⁶⁹b) En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican más adelante, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Segundo. Las direcciones de Centros y Organismos planificarán, junto con la representación legal del personal, las vacaciones anuales de acuerdo con los siguientes principios:

a) El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente y no podrá ser sustituido por compensaciones económicas ni acumulado al siguiente período vacacional.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente, en el período comprendido entre el uno de julio y el treinta de septiembre de cada año. **Al menos la mitad de las vacaciones se concentrarán preferentemente entre los días 15 de junio y 15 de septiembre, pudiendo fraccionarse incluso por días⁷⁰**, excluyéndose de este periodo aquellos Centros u Organismos cuya actividad esencial se desarrolle, precisamente, en esa fecha.”

b) El personal podrá solicitar el fraccionamiento de vacaciones ~~en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos~~, de conformidad con el funcionamiento o actividad del Centro u Organismo. En este caso, los días hábiles restantes como consecuencia de la

Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas que no se ajusten a lo previsto en este artículo, en particular, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza”. Regulado en apartado 7 de la Instrucción 3/2019.

⁶⁷ Apartado 7.5 de la Instrucción 3/2019.

⁶⁸ Modificación introducida por el Artº 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

⁶⁹ Apartado tercero Acuerdo de 21 de junio de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común, de 2 de junio de 2016, sobre calendario para la recuperación progresiva de los derechos suspendidos por la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de medidas fiscales, administrativas, laborales y en materia de hacienda pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía. BOJA 120 de 24 de junio de 2016.

⁷⁰ Apartado 7.2 de la Instrucción 3/2019.

aplicación de la fórmula expresada en la letra b) del apartado Primero, se acumularán al último período o a cualquiera de los períodos, si así se hubiera planificado previamente.

c) En los centros asistenciales y en aquéllos en que la actividad y necesidades de atención o producción sean similares a lo largo del año, las vacaciones se establecerán por turnos, de forma que quede garantizada la prestación de los servicios.

~~d) Cuando, por razones del servicio debidamente justificadas, el personal no pueda disfrutar sus vacaciones en el período preferente, tendrá derecho a un suplemento de diez días naturales de vacaciones, que podrán disfrutarse en período preferente cuando las necesidades del servicio lo permitan, debidamente justificada, en su caso, la imposibilidad de dicha opción.~~

e) Si las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano y el personal no las pudiese disfrutar por incapacidad temporal, podrá tomarlas fuera del período previsto, pero siempre dentro del año natural al que corresponda.

En el caso de permiso por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero del siguiente.

Los períodos de baja temporal por enfermedad, accidente o maternidad inferiores a un año, se computarán como de servicio activo a los solos efectos previstos en este artículo.

En estos supuestos, con carácter excepcional, podrá autorizarse por la Comisión del Convenio el disfrute de las vacaciones fuera del año natural.

f) Teniendo en cuenta lo anterior, el personal concretará en el mes de marzo su petición individual del período de vacaciones, para que sea conocido el calendario correspondiente con la suficiente antelación.

g) Al personal fijo y temporal que cese por cualquier motivo en el transcurso de un año sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

h) En aquellos centros de trabajo que, por la naturaleza o especialidad del servicio que prestan, cierran sus instalaciones o cesan en su actividad en períodos determinados, el personal tomará las vacaciones durante dichos períodos de cierre o inactividad y podrá disfrutar de un período de vacaciones superior al que le corresponda, coincidiendo con tales períodos de inactividad, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

- Que se respete la jornada según el cómputo establecido en el apartado 1 del artículo 25.
- Que la jornada resultante de la adaptación de la jornada anual a los días efectivos de trabajo no supere, en ningún caso, las nueve horas diarias.
- Que, en todo caso, dicho personal disfrute de un mínimo de 36 horas semanales ininterrumpidas de descanso.
- Que queden atendidos los servicios de mantenimiento, conservación, reparación y similares.

Tercero. La aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior corresponderá a los órganos competentes en materia de personal de cada Consejería, Delegación Provincial u Organismo Autónomo, de acuerdo con la representación del personal y dando cuenta a la Consejería competente en materia de Función Pública.

Cuando las situaciones de incapacidad temporal por contingencias profesionales o

comunes, la incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, el permiso de maternidad, adopción, guardas con fines de adopción o acogimiento, o su ampliación por lactancia o cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses, así como el permiso de paternidad, impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de las citadas situaciones, dicho periodo se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural al que correspondan y, respecto a los supuestos de incapacidad temporal, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que dicha situación de incapacidad se haya originado⁷¹.

Artículo 36. Otros Permisos.⁷²

El régimen de permisos, según las causas y duración, queda establecido de la siguiente forma:

1. Por razones personales o particulares.

1.1 Por traslado de domicilio.

~~1.1.1. Cuando el traslado se produzca dentro de la localidad de residencia, un día.~~

~~1.1.2. Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad pero dentro de la misma provincia, dos días.~~

~~1.1.3. En los casos en que se produjera en distinta localidad perteneciente a distinta provincia, cuatro días.~~

Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.⁷³ 2 en distinta localidad. 3 distinta provincia⁷⁴.

1.2. Por asuntos particulares.

1.2.1. A lo largo del año, el personal podrá disfrutar de hasta ~~ocho~~ *seis días⁷⁵* de permiso por asuntos particulares. Tales días ~~no~~ *podrán acumularse⁷⁶, en ningún caso,* a las vacaciones anuales retribuidas. *Dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo⁷⁷. Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.*

Los días de permiso por asuntos particulares se devengarán por año completo de servicio

⁷¹ Apartado 7.3. Instrucción 3/2019.

⁷² El Artº 8.3 del Real Decreto-ley 20/2012, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, establece: “Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas que no se ajusten a lo previsto en este artículo, en particular, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza”.

⁷³ Artº 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Apartado 9.A Instrucción 3/2019.

⁷⁴ Cláusula 3ª Acuerdo Mesa General 3 de junio de 2013. BOJA 142 de 22 de julio de 2013. Apartado 9.A Instrucción 3/2019.

⁷⁵ Según art. 48. k) del EBEP seis días. Apartado 9.B Instrucción 3/2019.

⁷⁶ Apartado 7B de la Instrucción 3/2019

⁷⁷ Apartado primero Acuerdo Mesa General 3 de febrero de 2016, sobre días adicionales de permiso por asuntos propios.

activo o parte proporcional en función del tiempo de servicios activo a lo largo del año, redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día.

El disfrute de los días de asuntos particulares estará supeditado en todo caso a la previa autorización y a las necesidades del servicio debidamente motivadas, pudiendo utilizarlos hasta el día 15 de enero del año siguiente al que corresponden⁷⁸.

1.2.2. El personal con un año como mínimo de servicio activo en la Junta de Andalucía, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución, con una duración mínima de quince días en cada caso, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años⁷⁹.

2. Por razones de obligación o deber legal.

~~Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal,~~ *Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral⁸⁰* sin que por ello se perciba retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables que correspondan a un trimestre. Cuando se sobrepase dicho límite, podrá la Administración pasar al afectado o afectada a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que este personal perciba retribuciones o indemnizaciones por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de las mismas del salario a que tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

- a) La asistencia a Juzgados y Tribunales previa citación.
- b) La asistencia de Alcaldes o Alcaldesas y Concejales o Concejales a las sesiones de Pleno y Comisiones cuando tengan plena dedicación.
- c) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

2.2. La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes, de oposiciones o Comisiones de Valoración con nombramiento de la autoridad competente.

3. Por razones de formación.

~~3.1. Para concurrir a exámenes liberatorios y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de enseñanza reglada, así como para la realización de pruebas de ingreso o promoción en la Administración Pública; el permiso abarcará el tiempo para su realización, siendo necesario el correspondiente justificante. *Días COMPLETOS de celebración del examen. Se consideran incluidos los exámenes parciales liberatorios y las pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas. Incluye certificados de profesionalidad. No se incluye en Instrucción pero los cursos de habilitación para la promoción se considerarán exámenes y no cursos.*⁸¹~~

⁷⁸ Apartado 7B Instrucción 3/2019.

⁷⁹ Apartado 13.2 Instrucción 3/2019.

⁸⁰ Artº 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Apartado 8.13 de la Instrucción 3/2019.

⁸¹ Art. 48.d EBEP, Apartado 10.1. Mesa Sectorial 29 de abril 2022 y Comisión de Convenio de 25 de julio de 2022 se acuerda modificar Instrucción 3/19 para aclarar que se trata de toda la jornada.

~~Para la inmediata preparación de los referidos exámenes se concederán permisos de hasta un máximo de diez días por año, siendo necesario aportar el correspondiente justificante.~~

~~3.2. Podrá concederse permiso retribuido por un período máximo de un año para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, previo informe favorable de quien ostente la superioridad jerárquica correspondiente y siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan. El personal sólo tendrá derecho a percibir el salario base. En estos supuestos se procederá a sustituir al trabajador o trabajadora por el período que corresponda, nunca superior a un año, mediante contratación temporal de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de este Convenio.~~⁸²

3.3. El personal tendrá derecho a asistir a cursos de perfeccionamiento durante la jornada laboral, al menos una vez cada dos años. Si el desarrollo del curso no es coincidente con la jornada laboral del personal, reducirá su jornada en dos horas, a computar bien al comienzo o a la finalización de la misma.

Asimismo, el personal tendrá derecho a asistir a cursos de formación en los mismos términos expresados en el párrafo anterior.

Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Junta de Andalucía podrá concretar con el personal la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso. Asimismo cuando el curso sea organizado por la Junta de Andalucía se dará publicidad en todos los centros dependientes de la misma, teniendo el personal el derecho a recibir dietas por tal asistencia.

En todo caso, los referidos cursos deberán estar organizados por la Administración Pública o por las Organizaciones Sindicales en el marco de los acuerdos con la Administración.

En los supuestos de reconversión y reciclaje el personal tendrá derecho y la obligación de asistir a los cursos dirigidos a su capacitación profesional. En este caso el tiempo de formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

El tiempo destinado a la realización de cursos de formación: dichos cursos han de estar programados por los distintos órganos de la Administración General de la Junta de Andalucía y los organizados por los promotores previstos en el Acuerdo de formación para el Empleo. El tiempo de asistencia a los mismos se considera tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro de ese horario y así lo permitan las necesidades del servicio. La Administración podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

*Con el límite de 40 horas/año para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional diferentes de los anteriores que estén directamente relacionados con el puesto de trabajo o la carrera profesional administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico*⁸³.

*Por asistencia a cursos de selección o periodos de prácticas para acceso a la función pública. El personal podrá disfrutar de permiso por la duración de los mismos, percibiéndose las retribuciones correspondientes con cargo al Organismo de formación*⁸⁴.

Por asistencia a cursos de selección o periodos de prácticas para acceso a la función

⁸² Artº 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

⁸³ Apartados 10.2 y 10.3. Instrucción 3/2019.

⁸⁴ Apartado 13.3 Instrucción 3/2019.

*pública*⁸⁵. *El personal podrá disfrutar de permiso por la duración de los mismos, percibiéndose las retribuciones correspondientes con cargo al Organismo de formación.*

~~4. Por razones de fomento del empleo.~~⁸⁶

~~Si así lo solicita, el personal fijo que, conforme a las normas de la Seguridad Social, pueda jubilarse anticipadamente y haya cumplido o cumpla sesenta y tres años, podrá disfrutar de licencia retribuida con plenitud de derechos hasta cumplir los sesenta y cuatro años. Este permiso se entiende siempre condicionado a que el personal se acoja a lo dispuesto en este Convenio Colectivo para la jubilación anticipada al cumplir los sesenta y cuatro años. En estos supuestos se sustituirá al personal por el período que corresponda, de acuerdo con la modalidad de contratación de carácter temporal aplicable.~~

5. Otros permisos.

5.1. *Quienes presten servicio los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones*⁸⁷. *Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable, se añadirán dos días adicionales de permiso por asuntos particulares y acumulables a los previstos en el apartado 1.2.1. Esta compensación es incompatible con los días de descanso por prestación de servicios durante los días 24 y 31 de diciembre.*⁸⁸

FESTIVIDADES LABORALES QUE COINCIDAN EN SÁBADO.

*Cuando en un año natural alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional no sustituible por las Comunidades Autónomas, propia de la Comunidad Autónoma de Andalucía o de carácter local, retribuida y no recuperable, coincida en sábado, se añadirán, como máximo, dos días de permiso en ese año, que podrán acumularse a las vacaciones anuales y a los días por asuntos particulares. Estos días se disfrutarán en los mismos términos previstos para los días de asuntos particulares*⁸⁹.

5.2. El personal fijo que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un período de permiso de hasta seis meses sin retribución, que podrá ser ampliado previa deliberación de la Comisión del Convenio y autorización de la Dirección General de la Función Pública.

La solicitud de este permiso deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha en que se pretenda hacerlo efectivo, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas. Para poder disfrutar de un segundo permiso por esta causa, deberá al menos haber transcurrido tres años desde la finalización del anterior.

5.3. Podrá concederse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, una reducción de jornada por razones particulares de un tercio de la misma. ~~En este caso, el personal percibirá un 75 % de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.~~ Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en

⁸⁵ Apartado 13.3 Instrucción 3/2019.

⁸⁶ Suspendido por el Artº 27 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía.

⁸⁷ Apartado 5 Instrucción 3/2019.

⁸⁸ RESOLUCION de 12 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de 21 de diciembre de 2005, de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, que modifica el artículo 36.5.1 del (Cód. 7100812). (BOJA 31 enero 2006).

⁸⁹ Séptima. Acuerdo 3 de junio de 2013. BOJA 142 . 22 de julio de 2013. Apartado 13.4 Instrucción 3/2019.

los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

Permiso para deportistas de alta competición.

En los casos de asistencia a competiciones oficiales, en horario de trabajo de los deportistas, entrenadores/as o técnicos/as y jueces, juezas o árbitros/as, de Deporte de rendimiento de Andalucía que hayan accedido por la vía ordinaria, tendrán la consideración de permiso retribuido en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía⁹⁰.

PERMISO A LAS VÍCTIMAS DE TERRORISMO.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados públicos que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de efectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral de las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de la sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de las retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables⁹¹.

5.4. Por la Comisión del Convenio podrá estudiarse otras causas susceptibles de concesión de permisos retribuidos.

Artículo 37. Excedencias.

Con independencia de la excedencia regulada en el artículo 34 de este Convenio Colectivo, las excedencias para el personal laboral fijo podrán ser:

- Excedencia voluntaria.
- Excedencia forzosa y
- Excedencia por incompatibilidad.

Artículo 38. Excedencia voluntaria.

1. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal fijo con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio de la Administración autonómica. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco; si la condición de fijeza del personal fuera superior a tres años, dicha excedencia podrá ser de hasta diez años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. Se le asignará una vacante de su misma categoría profesional que, en caso de estar ofertada en los concursos correspondientes, será sustraída de éstos, ofertándose en el siguiente concurso de traslado que se celebre.

El destino así adjudicado tendrá carácter provisional, se comunicará a la Comisión del Convenio y el personal tendrá obligación de participar en el primer concurso de traslado que se convoque, tras su reingreso. En éste, deberá solicitar todas las vacantes de su

⁹⁰ Apartado 9C Instrucción 3/2019

⁹¹ Apartado 12 Instrucción 3/2019.

categoría profesional, y si el concurso fuese con resultados, todas las plazas de su categoría profesional. Si no solicitase las vacantes o plazas, según lo dispuesto en el párrafo anterior, y no obtuviese destino en alguna de las solicitadas por él, la Administración en la resolución del concurso procederá a adjudicarle destino de oficio.

3. La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reingreso previsto.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA DE LAS FUNCIONARIAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO⁹².

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

Durante los seis primeros meses de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, hasta un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 39. Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público; la elección para Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales, Diputado o Diputada de Asambleas Autonómicas, del Parlamento Europeo, Concejal o Concejala de Ayuntamiento o para Alcaldía con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas Comunitarias o Internacionales, con un nivel mínimo de Director General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o internacional. Se considerarán, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados Provinciales de las distintas Consejerías y equivalentes nombrados por Decreto de Consejo de Gobierno.

2. Asimismo quedará en situación de excedencia forzosa el personal laboral acogido a este Convenio que pase a prestar servicios como personal eventual en la institución del Defensor del Pueblo Andaluz, quienes sean nombrados para ocupar un puesto de carácter eventual en cualquier organismo de la Junta de Andalucía y quienes sean designados para ocupar puestos de personal funcionario de las distintas Consejerías u Organismos de la Comunidad Autónoma andaluza.

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

⁹² Acuerdo de 12 de diciembre de 2017, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. BOJA 9 marzo 2018.

Artículo 40. Excedencia por incompatibilidad.

El personal que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público, deba optar o haya optado por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba con relación laboral fija o fija discontinua en la Junta de Andalucía, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio. Mientras permanezca en esta situación, conservará indefinidamente el derecho al reingreso en cualquier plaza vacante de igual categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Junta de Andalucía.

REINCORPORACIÓN TRAS INCAPACIDAD PERMANENTE

El personal laboral fijo que vea extinguida su relación de trabajo como consecuencia de la declaración de incapacidad permanente y que tras la oportuna revisión de la incapacidad, tal y como refiere el artículo.143.2 de la Ley General de la Seguridad Social sea declarado apto para el trabajo, podrá solicitar su reincorporación en la Administración General de la Junta de Andalucía, siempre que no hayan transcurrido dos años desde la fecha en la que se inició la incapacidad permanente⁹³.

ACUERDO COMISIÓN CONVENIO REINCORPORACIÓN TRAS INVALIDEZ NOVIEMBRE 2014.

CAPÍTULO XI. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 41. Suspensión del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores⁹⁴.

2. El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal o riesgos durante el embarazo y perciba prestación de la Seguridad Social ~~recibirá una cuantía, que permanecerá inalterable durante todo el periodo, equivalente a la diferencia entre dicha prestación y las retribuciones íntegras que viniera percibiendo, excluido el plus de distancia o transporte, y calculada sobre la media de las retribuciones devengadas en los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la baja, o sobre la media del tiempo que lleve trabajado en el supuesto de prestación de servicios inferior a seis meses. Este **derecho se mantendrá mientras duren los efectos de la incapacidad temporal.**~~

En todos los casos de enfermedad o accidente que den lugar a incapacidad temporal, así como en todos los casos de ausencia al trabajo por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal se percibirá el 100% de las retribuciones fijas del mes de inicio de la situación de incapacidad temporal o ausencia al trabajo. Todo ello, sin perjuicio de la necesaria justificación.⁹⁵

Las subidas salariales que se produzcan o el perfeccionamiento del complemento de antigüedad durante el período de suspensión del contrato por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adaptación o acogimiento, se percibirán con

⁹³ Acuerdo Comisión de Convenio rehabilitación de la condición de personal laboral de la administración de la Junta de Andalucía tras incapacidad permanente. Enero 2015.

⁹⁴ Nueva redacción Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁹⁵ Séptimo. 3. Acuerdo de Mesa General de la Junta de Andalucía de 13/07/2018. BOJA 140 de 20/07/2018. Apartado 6.3 Instrucción 3/2019.

efectos retroactivos una vez desaparezca la causa de suspensión.

CAPÍTULO XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 42. Disposiciones generales.

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

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

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

Artículo 43. Faltas muy grave.

Son faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

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

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

14. El acoso moral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual. Se entiende por acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 44. Faltas grave.

Son faltas graves las siguientes:

1. La falta de obediencia debida a los superiores.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.
4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
5. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta tres días al mes.
7. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
9. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
10. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
11. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.
12. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un periodo de tres meses.
13. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Administración o se utilice en provecho propio.
14. El acoso moral, la violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.
15. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

Artículo 45. Faltas leve.

Son faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.
3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe

la imposibilidad de hacerlo.

6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

Artículo 46. Sanciones.

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

1.1. Por faltas leves:

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

1.2. Por faltas graves:

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

1.3. Por faltas muy graves:

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

DESPIDO OBJETIVO POR CERTIFICACIÓN DE DELITOS SEXUALES CONTRA MENORES

El personal laboral que pertenezcan a categorías cuyas funciones esenciales impliquen habitual con menores la certificación positiva del Registro Central de Delincuentes Sexuales, será causa de despido objetivo por pérdida sobrevenida de la capacidad para el desempeño de sus funciones⁹⁶.

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

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

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

Artículo 47. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la Administración tuvo

⁹⁶Instrucción 5 de febrero 1/2016, SGAP sobre aplicación del art. 13.5 de la ley orgánica de protección jurídica del menor.

conocimiento de su comisión, y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

Artículo 48. Procedimiento sancionador.

1. Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente. Quien ostente la competencia para acordar la incoación del expediente designará al Instructor o instructora del mismo. En la medida de lo posible, quien instruye el expediente tendrá la condición de personal laboral y no pertenecerá al centro de trabajo donde preste servicios la persona expedientada. De dicha incoación se dará cuenta al personal al que se le ha abierto expediente y en el desarrollo del expediente se oirá a la representación legal del personal. Si la persona expedientada ostentase la condición de Delegado o Delegada de Personal o miembro del Comité de Empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, se notificará a los restantes Delegados y Delegadas de Personal o al Comité de Empresa la incoación del expediente para que sean oídos además de la persona interesada. La misma garantía se aplicará a los Delegados y Delegadas Sindicales a quienes ampara las disposiciones del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

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

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

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

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

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

7. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente para resolver podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo

mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para la persona expedientada o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo de la suspensión provisional, se procederá de inmediato a la correspondiente reparación.

8. En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada, salvo que la denunciante solicitase el cambio.

No se permitirán represalias contra la persona denunciante ni contra las personas que testifiquen, apoyándolas en todo momento e informándoles de los recursos existentes, para el caso en que deseen emprender acciones legales.

CAPÍTULO XIII. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 49. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos de la Junta de Andalucía y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los empleados y las empleada públicos a los requerimientos de la prestación de los servicios públicos, constituyendo asimismo un medio fundamental para la formación y la carrera profesional.

Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal. La consecución de dichos objetivos debe realizarse con la necesaria colaboración de las Organizaciones Sindicales en todas las fases de elaboración y ejecución de las políticas de formación, colaboración que debe significar su efectiva implicación en las mismas.

2. Para llevar a cabo los fines antedichos las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios públicos, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer la carrera profesional mediante cursos de formación en los términos regulados en este Convenio.

3. De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los

Trabajadores⁹⁷ y para facilitar la formación y promoción profesional, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de los estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, así como el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración Pública o por las Organizaciones Sindicales en el marco de acuerdos con instituciones de la Administración, todo ello con la participación de la representación de los trabajadores.

4. El personal que curse estudios académicos, o de formación o perfeccionamiento profesional, tendrá preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y el del disfrute de las vacaciones anuales, así como derecho a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrá derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este Convenio Colectivo. En cualquier caso, será requisito indispensable que el trabajador o la trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad tales estudios.

5. Los órganos de la Junta de Andalucía, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal en su empleo en los casos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

6. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal tendrá derecho a asistir, como mínimo cada dos años, a un curso de formación profesional específico directamente relacionado con las funciones desempeñadas en el puesto de trabajo. Siempre que no resulte afectado el funcionamiento de la organización, tal derecho podrá volver a ejercitarse aun cuando no haya transcurrido el citado límite temporal. Durante la asistencia a tales cursos se disfrutará de los siguientes beneficios:

a) Una reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del que se dedica a la asistencia a dichas clases.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Administración podrá concretar con el personal la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional,

⁹⁷ La redacción dada a este Artº por la Ley 20/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral los amplía a: 3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso. Asimismo, cuando el curso sea organizado por la Administración de la Junta de Andalucía se dará publicidad en todos los centros dependientes de la misma, teniendo el personal derecho a recibir, las indemnizaciones por razón de servicio que, en su caso, correspondan.

7. La Administración podrá acordar la asistencia del personal a seminarios, mesas redondas o congresos que versen sobre materias propias de su categoría profesional o del trabajo específico que desarrolle, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia será voluntaria para el personal, al que le será abonado, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros se realizará de forma rotativa entre el personal que reúna las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Cuando sea el personal el que solicite la asistencia a dichos acontecimientos corresponderá a la Administración la decisión sobre la asistencia, atendiendo a la materia a tratar y al interés de la misma para los trabajos y objetivos del servicio, previa consulta la representación del personal. En estos casos, se devengarán gastos de viaje, dietas, matriculación y se abonará el salario íntegro correspondiente.

8. La Subcomisión de Formación Profesional y Perfeccionamiento estudiará planes de formación que, una vez acordados en la Comisión del Convenio, se pondrán en práctica durante la vigencia de este Convenio. A esos efectos estudiará las propuestas y planes de formación que eleven las Consejerías, Organismos Autónomos y Organizaciones Sindicales firmantes. Asimismo, la Comisión velará por el cumplimiento de los compromisos que en materia de formación se adapten en el ámbito del presente Convenio.

9. La Junta de Andalucía incluirá en su presupuesto anual una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento del personal laboral para asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación señalados en el apartado anterior, una vez ratificados por la Comisión del Convenio.

CAPÍTULO XIV. PROTECCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL PERSONAL.

Artículo 50. Actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

1. La Administración de la Junta de Andalucía está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales en sus

Organismos y centros de trabajo, así como a facilitar la participación del personal en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, especialmente cuando se produzcan cambios de puesto de trabajo o se precise aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales susceptibles de ocasionar riesgos para el propio trabajador o trabajadora, para sus compañeros o compañeras o para terceras personas. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con el correspondiente descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

2. Los Servicios de Prevención propios, creados por el Decreto 117/2000, de 11 de abril, son los instrumentos de la acción preventiva que deben garantizar el derecho del personal a una adecuada protección de su seguridad y salud, así como el establecimiento de los instrumentos para su control, proporcionando a los órganos, entidades y organismos de la Administración de la Junta de Andalucía el asesoramiento y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgos en ella existentes en lo referente a:

a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud del personal en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

d) La información y formación del personal.

e) La determinación de los medios para la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

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

g) La información y asesoramiento a los órganos de participación y representación.

3. Anualmente se proporcionará la formación especializada necesaria en función de las necesidades y especificidades de cada ámbito sectorial y de acuerdo con los programas de formación que establezcan los Servicios de Prevención propios en aplicación de la normativa vigente.

Artículo 51. Participación en materia de seguridad y salud laboral.

Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de marzo de 2014, sobre derechos de participación y representación en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración de la Junta de Andalucía. BOJA 21 abril 2014.

1. El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma.

2. El derecho de participación mencionado se ejercerá a través de los

representantes legal del personal, de los Delegados y Delegadas de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, ~~y en el Acuerdo sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales suscrito en el seno de la Comisión del V Convenio Colectivo en fecha 11 de octubre de 2001~~, así como en la Subcomisión de Salud Laboral.

Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

⁹⁸La Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, dependiente de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, será el órgano específico de participación y negociación de las organizaciones sindicales en materia de prevención de riesgos laborales, y será la encargada de coordinar la actuación de los distintos Comités de Seguridad y Salud y de los Comités Sectoriales.

Comités Sectoriales de Seguridad y Salud.

Se constituirá, con competencias de coordinación, dirección y seguimiento de los Comités de Seguridad y Salud, un Comité Sectorial dentro del ámbito correspondiente. En consecuencia, se constituirán cuatro Comités Sectoriales de Seguridad y Salud: del personal docente no universitario; del personal de las Instituciones Sanitarias del Servicio Andaluz de Salud; del personal de la Administración General; y del personal de la Administración de Justicia.

Comités de Seguridad y Salud

Para el personal funcionario y laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía, un Comité de Seguridad y Salud por cada provincia, con la excepción de la provincia de Sevilla, en la que se constituirán dos Comités, uno para los Servicios Centrales y otro para los Servicios Periféricos.

En este caso, dada la existencia de dos regímenes diferenciados de personal, funcionario y laboral, se considerará la plantilla total correspondiente a cada ámbito a efectos de aplicar la escala del artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 52. Delegados y Delegadas de Prevención.

~~1. Los Delegados y Delegadas de Prevención son la representación de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, ostentarán las competencias y facultades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Acuerdo sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales, y gozarán de las mismas garantías de que disponen quienes son representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.~~

~~2. Los Delegados y Delegadas de Prevención se designarán por los y las representantes del personal con presencia en los ámbitos de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras y entre la representación legal del personal, siempre y~~

⁹⁸ Acuerdo de Consejo de Gobierno de 9 del 4 de 2014, que ratifica Acuerdo de Mesa General en materia de derechos de participación en prevención de riesgos laborales.

~~cuando tengan la condición de liberados o liberadas totales o con crédito parcial suficiente para desarrollar las funciones propias de Delegados y Delegadas de Prevención.~~

~~3. El número de Delegados y Delegadas de Prevención a designar en cada uno de los ámbitos de los Comités de Seguridad y Salud que se determinan en el artículo siguiente se ajustará a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin que en ningún caso el número pueda resultar inferior a cuatro ni exceder de ocho, y su distribución se determinará por acuerdo de los órganos de representación.~~

~~4. Los Delegados y Delegadas de Prevención observarán el debido secreto profesional acerca de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Administración de la Junta de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.~~

~~5. La Administración de la Junta de Andalucía les proporcionará los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, bien por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas debidamente acreditadas.~~

~~6. Los informes que deban emitir los Delegados y Delegadas de Prevención habrán de evacuarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Una vez transcurrido este plazo sin que se haya emitido informe, la Administración pondrá en práctica su decisión.~~

~~**Delegados y Delegadas de Prevención**⁹⁹.~~

Artículo 53. Comités de Seguridad y Salud.

¹⁰⁰**1.** El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de prevención de riesgos laborales respecto de su personal.

2. Cada Comité estará constituido por los Delegados y Delegadas de Prevención que se designen en el ámbito correspondiente y por igual número de representantes de la Administración.

3. Los Comités de Seguridad y Salud adoptarán sus propias normas de funcionamiento, y tendrán las competencias y facultades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Acuerdo sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales.

⁹⁹ Acuerdo de Consejo de Gobierno de 9 del 4 de 2014, que ratifica Acuerdo de Mesa General en materia de derechos de participación en prevención de riesgos laborales.

¹⁰⁰ Acuerdo de Consejo de Gobierno de 9 del 4 de 2014, que ratifica Acuerdo de Mesa General de 3 de marzo en materia de derechos de participación en prevención de riesgos laborales.

~~4. En atención a las peculiaridades de los diferentes colectivos, en cada provincia se constituirán los siguientes Comités de Seguridad y Salud para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:~~

~~—Comité de Seguridad y Salud del personal laboral que presta servicios en las Consejerías de Obras Públicas y Transportes, Agricultura y Pesca y Medio Ambiente.~~

~~—Comité de Seguridad y Salud del personal laboral que presta servicios en la Consejería de Asuntos Sociales y en el Instituto Andaluz de Servicios Sociales.~~

~~—Comité de Seguridad y Salud del personal laboral de Administración General de las Consejerías de la Presidencia, Turismo y Deporte, Relaciones Institucionales, Economía y Hacienda, Gobernación, Justicia y Administración Pública, Empleo y Desarrollo Tecnológico, Salud, Educación y Ciencia y Cultura, así como el personal laboral que presta servicios en los respectivos Organismos Autónomos dependientes de estas Consejerías.~~

Artículo 54. Equipos de trabajo y medios de protección.

1. Al objeto de garantizar la seguridad y salud del personal, la Administración adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para las funciones que han de realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto¹⁰¹.

2. La Administración proporcionará equipos de protección individual adecuados para el desempeño de las funciones a realizar y velará por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o limitar suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

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

1º. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, los medios con los que desarrollen su actividad.

2º. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Administración, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

3º. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los

¹⁰¹ En Subcomisión de Salud Laboral de 14 de septiembre de 2016, se acuerda que el personal temporal podrá tramitar a la Subcomisión, para su estudio, las solicitudes que planteen la adaptación de su puesto de trabajo. En estos términos serán analizadas por la Subcomisión, comunicando su aplicación al órgano directivo que corresponda.

lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4º. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud.

5º. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y la salud.

Artículo 55. Vigilancia de la salud.

1. La Administración garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de esa persona puede constituir un peligro para si misma, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la actividad desarrollada, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse a la Administración o a otras personas sin consentimiento expreso del interesado o interesada.

No obstante lo anterior, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

3. En todo caso, los reconocimientos médicos se practicarán:

- a) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- b) Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se estime necesario por los Servicios de Prevención propios.
- c) Una vez al año para todo el personal, en la forma y condiciones que se determinen.
- d) Al personal con más de treinta días de baja por enfermedad, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

Artículo 56. Vestuario de trabajo.

1. Al personal sujeto al presente Convenio Colectivo se le dotará durante el segundo trimestre de cada ejercicio del vestuario íntegro que le corresponda según lo fijado en el Acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de fecha 18 de mayo de 1989. No obstante, la Subcomisión de Salud Laboral procederá a la adaptación del mencionado Acuerdo al sistema de clasificación profesional contenido en el presente Convenio Colectivo e incluirá, con la dotación de vestuario que se acuerde, las siguientes categorías profesionales: Médico Geriatra; Médico Rehabilitador; Diplomado Trabajo Social que preste servicios en Centros de Valoración y Orientación y en Centros de Menores; Educador Especial; Analista de Laboratorio; Monitor de Residencias Escolares; Monitor de Deportes; y Auxiliar Sanitario.

Asimismo, en la citada adaptación se incluirán previsiones de vestuario para situaciones especiales, como el caso de trabajadoras embarazadas.

2. Por la Subcomisión de Salud Laboral, en el plazo de un año, se efectuará un estudio tendente a unificar criterios de calidad y económicos en las dotaciones de vestuarios.

CAPÍTULO XV. ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 57. Salario base.

Es la parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo establecida en el artículo 25, en función del Grupo profesional en que se encuadre el personal. Su cuantía para 2002 es la que figura en el Anexo II.

Artículo 58. Complementos y plusas salariales.

1. Antigüedad.

Consistirá en una cantidad fijada en el Anexo III, en función del Grupo profesional en cuyo desempeño se perfeccione, por cada tres años de servicios efectivos. Se abonará a partir del primer día del mes en que se cumpla tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos. El tiempo de trabajo en cualquier Administración Pública será reconocido como de servicios previos. Tendrá derecho a este complemento todo el personal, ya sea fijo o temporal, con independencia, en cuanto a este último personal, del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente.

2. Complemento personal no absorbible.

Es la cantidad que percibe algún personal para compensar la disminución que experimentaron en el complemento de antigüedad como consecuencia de la

homogeneización practicada con la entrada en vigor del I Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía. Este complemento se mantendrá inalterable en su cuantía, que será la que se viniera percibiendo a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio.

3. Pagas extraordinarias.

El personal tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más la antigüedad, en la cuantía prevista en los correspondientes Anexos, que se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre, y se abonarán conjuntamente con la nómina ordinaria correspondiente a dichas mensualidades. Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, de manera que el importe a percibir quede determinado por la aplicación de la siguiente fórmula: sueldo base mensual + cantidad mensual percibida por antigüedad/180 x número de días de servicios prestados en el semestre anterior al 1 de junio a 1 de diciembre (los meses completos se computarán de 30 días a estos efectos).

El personal que cese al servicio de la Junta de Andalucía antes del devengo de las pagas extraordinarias tendrá derecho a percibir el importe correspondiente determinado de la forma indicada en el párrafo anterior.

Durante la vigencia del presente convenio se tenderá a la inclusión en el importe de las pagas extraordinarias de algún complemento salarial.

4. Complemento de categoría.

Este complemento salarial se percibirá en doce mensualidades y con la cuantía que se refleja en el Anexo IV.

Se suprimen dentro de los Grupos III, IV y V las categorías económicas, debiendo percibir todo el personal incluido en los citados Grupos, como complemento de categoría, las retribuciones asignadas en el Anexo IV, con efectos retroactivos de 1 de enero de 2002.

5. Complemento de puesto de trabajo.

Destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad y otros factores que comportan concepción distinta del trabajo ordinario, excepto los retribuidos por el sistema de pluses. La cuantía será la establecida para el puesto en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo y su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que este complemento no tiene carácter consolidable.

Como cuantía básica de todos los puestos de trabajo se establece la cantidad que se especifica en el Anexo XI, a percibir en doce mensualidades, que tendrá efecto retroactivo

a 1 de enero de 2002, y que se sumarán a las que con anterioridad se vinieran percibiendo, en su caso.

6. Complemento personal transitorio.

Quienes por la aplicación del I Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía tuviesen reconocido un complemento personal transitorio lo mantendrán en la cuantía que tuviesen reconocida. No obstante lo anterior, tales complementos podrán compensarse y absorberse en las cuantías que se señalen en las respectivas Leyes de Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza.

7. Complemento por trabajos nocturnos.

Retribuye la prestación de servicios en horario nocturno. Su cuantía será la que figura en el Anexo V.

8. Complemento por trabajo en domingos o festivos.

Su cuantía es la fijada en el Anexo VI.

9. Complemento de productividad.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo percibirá una cuantía única por el concepto de productividad de 339,72 euros, que se hará efectiva en la nómina ordinaria correspondiente al mes de octubre. En el caso de que no se hubiese trabajado la totalidad del año, la cuantía a percibir será proporcional al tiempo de servicio prestado.¹⁰²

10. Complemento de Convenio.

En la cuantía que figura en el Anexo VII, a percibir por todo el personal, en doce mensualidades, de acuerdo con el Grupo profesional.

Se suprimen dentro de los Grupos III, IV y V las categorías económicas, debiendo percibir todo el personal incluido en los citados Grupos, como complemento de Convenio, las retribuciones asignadas en el Anexo VII, con efectos retroactivos de 1 de enero de 2002.

11. Complemento de turnicidad.

Retribuye la realización del trabajo en turno rotativo, en los términos regulados en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo. Su cuantía figura en el Anexo VIII de este

¹⁰² El Acuerdo publicado por la Resolución de 22 de diciembre de 2006, de la DGTSS, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de 14 de diciembre de 2006 por el que se proroga y modifican determinados artículos del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía (BOJA 15 enero 2007), incluye la supresión, a partir de 1 de enero de 2007, del Complemento de Productividad establecido en el artículo 58.9, integrándose su cuantía en el Complemento de Puesto de Trabajo.

Convenio

12. Complemento jornada de tarde

Se establece un complemento que retribuye la realización del trabajo en jornada de tarde en la cuantía que figura en el Anexo IX

13. Complemento jornada partida

Este complemento retribuye la realización de la jornada partida, que se regula en el artículo 26 de este Convenio Colectivo, según Anexo X.

14. Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Responderá a circunstancias excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación cuando desaparezcan las circunstancias negativas que lo justifiquen, por lo que se tenderá a la desaparición de este plus a medida que por la Administración se tomen los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen. Además de las circunstancias a que se hace referencia, podrán tenerse en cuenta y, en su caso, valorarse, la exposición a riesgos diversos por parte del personal.

La Comisión del Convenio será competente para el reconocimiento o revisión de los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad, a propuesta de la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo.

Aprobada la resolución y hasta tanto se eliminen las condiciones tóxicas, peligrosas o penosas, se abonará al personal que desempeñe el puesto un 20% del salario base del Grupo profesional en el que está encuadrado, desde la fecha que marque la resolución.

15. Otros complementos y pluses.

Podrá acordarse por la Comisión del Convenio el establecimiento de otros complementos y pluses personales o de puesto de trabajo, en su caso, cuando, como consecuencia de las modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo, se produzcan diferencias retributivas. En este caso será preceptivo el informe favorable de la Consejería de Economía y Hacienda.

16. Retribución de la jornada reducida.

El personal contratado para la realización de una jornada inferior a la pactada en el artículo 25 percibirá su retribución en proporción al número de horas contratadas.

Artículo 59. Revisión salarial.

1. Se aplicará una revisión salarial al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, para los años 2003, 2004 y 2005, igual a la del Acuerdo de 12 de noviembre de 2002 de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General,

sobre retribuciones del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

~~Para el año 2006, la revisión salarial será igual a la que se acuerde para el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.~~

La revisión salarial será igual a la que se acuerde para el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.¹⁰³


~~Asimismo, y por aplicación del referido acuerdo, se abonará en la paga extraordinaria del mes de junio de 2006, el importe correspondiente al 80% de una mensualidad del complemento de categoría, y en la del mes de diciembre el 100% de dicha mensualidad.¹⁰⁴~~

2. Las cantidades establecidas en los anexos relativos a la estructura salarial están referidas en valores económicos correspondientes al año 2002, por tanto, estarán sujetas a las revisiones salariales indicadas en el apartado 1 de este artículo.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las partes asumen como compromiso que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se abordará el estudio del conjunto del sistema retributivo del personal laboral, teniendo como criterio fundamental la tendencia, con base en análisis comparativos y para puestos similares, a la homogeneización de retribuciones con las de otros Convenios Colectivos en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Para llevar a cabo el estudio a que se refiere el párrafo anterior se constituirá en el seno de la Comisión del Convenio un grupo de trabajo de carácter técnico que coordine el mismo y cuyos resultados irá exponiendo en el pleno de la Comisión. Las conclusiones de dicho estudio se unirán como Anexo al presente Convenio Colectivo. En los proyectos presupuestarios correspondientes al ámbito de vigencia del presente Convenio se establecerán las previsiones precisas para hacer frente a los resultados del estudio citado. Igualmente, las partes consideran que para la viabilidad de este estudio será necesario tener presente la eventual modificación de la normativa básica estatal.

~~Se abonará como incremento en el complemento específico del personal funcionario o el complemento de puesto de trabajo del personal laboral, la diferencia que, en su caso, pudiera resultar en cada anualidad entre el incremento básico estatal y el porcentaje del 3,3% anteriormente señalado.¹⁰⁵~~

¹⁰³ Resolución de 22 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de 14 de diciembre de 2006 por el que se proroga y modifican determinados artículos del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía (Cód. 7100082). (BOJA 15 enero 2007) 

¹⁰⁴ Suspendido por el artº 7.2 de la Ley 3/2012: Para el personal laboral incluido en el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, se reducen las retribuciones en una cuantía equivalente a la suma de las pagas adicionales del complemento de convenio y del complemento de puesto de trabajo correspondientes a los meses de junio y diciembre.

Dicha reducción se hará efectiva en las pagas adicionales del complemento específico, percibiéndose únicamente el 1% de las mismas en los meses de junio y diciembre. La cuantía correspondiente al 2% resultante se descontará, prorrateándose, del complemento específico de las retribuciones mensuales de enero a diciembre.

¹⁰⁵ Suspendido por el artº 7.2 de la Ley 3/2012: Para el personal laboral incluido en el VI Convenio Colectivo del Personal

b) Incentivos para la mejora de la productividad y el rendimiento.

En orden a continuar en el impulso del objetivo que quedó plasmado en el Acuerdo de 2 de diciembre de 2005, de modernización y mejora en la prestación de los servicios públicos sobre la base de la reordenación de la estructura organizativa y el fomento del valor del desempeño del trabajo desarrollado y su correspondiente efecto en la cuantificación retributiva del empleado público, se mantiene la constitución de un fondo presupuestario anual equivalente al 0,3% de la masa salarial para los ejercicios 2008 y 2009, al que se sumarán las dotaciones actualmente consignadas como incentivos al rendimiento¹⁰⁶.

CAPÍTULO XVI. ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 60. Acción social.

~~1. La cantidad del Fondo de Acción Social que corresponda destinar anualmente al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo será determinada por la Subcomisión de Acción Social, atendiendo al número de personas que compongan este colectivo. En la medida que lo permitan las disponibilidades presupuestarias, la ratio no será inferior al 0,65 por 100 de la masa salarial; no obstante, las partes firmantes se fijan como objetivo alcanzar una ratio del 0,8 por 100 durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.~~

~~2. La Acción Social se plasmará en las ayudas que en cada momento fije el Reglamento de Acción Social, que podrá ser modificado en lo que se refiere al personal afectado por este Convenio y a las actividades a las que se destinan, por acuerdo de la Comisión del Convenio a propuesta de la Subcomisión de Acción Social.~~


RECUPERACIÓN ACCIÓN SOCIAL

INCUMPLIDO: La recuperación de las ayudas que de acción social cuya convocatoria que fueron suspendidas tendrá lugar en el año 2019¹⁰⁷.

3. Conforme al Reglamento de Acción Social, todo el personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio se asegurará y adherirá a la póliza de accidentes individuales, cuyas contingencias y cuantías serán las que figuren en la póliza correspondiente.

Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, se reducen las retribuciones en una cuantía equivalente a la suma de las pagas adicionales del complemento de convenio y del complemento de puesto de trabajo correspondientes a los meses de junio y diciembre.

Dicha reducción se hará efectiva en las pagas adicionales del complemento específico, percibiéndose únicamente el 1% de las mismas en los meses de junio y diciembre. La cuantía correspondiente al 2% resultante se descontará, prorrateándose, del complemento específico de las retribuciones mensuales de enero a diciembre.

¹⁰⁶ Resolución de 22 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de 14 de diciembre de 2006 por el que se prorroga y modifican determinados artículos del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía (Cód. 7100082). (BOJA 15 enero 2007) 

¹⁰⁷ Acuerdo Mesa General junio 2016. BOJA 120 de 24 de junio de 2016. Acuerdo Mesa General 13 julio 2018.

Artículo 60. Acción social.

1. La cantidad del Fondo de Acción Social que corresponda destinar anualmente al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo será determinada por la Subcomisión de Acción Social, atendiendo al número de personas que compongan este colectivo. En la medida que lo permitan las disponibilidades presupuestarias, la ratio no será inferior al 0,65 por 100 de la masa salarial; no obstante, las partes firmantes se fijan como objetivo alcanzar una ratio del 0,8 por 100 durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

2. La Acción Social se plasmará en las ayudas que en cada momento fije el Reglamento de Acción Social, que podrá ser modificado en lo que se refiere al personal afectado por este Convenio y a las actividades a las que se destinan, por acuerdo de la Comisión del Convenio a propuesta de la Subcomisión de Acción Social.

RECUPERACIÓN ACCIÓN SOCIAL

INCUMPLIDO: La recuperación de las ayudas que de acción social cuya convocatoria que fueron suspendidas tendrá lugar en el año 2019 .

CAPITULO XVII. JUBILACIÓN.

Artículo 61. Jubilación forzosa.

1. ~~La jubilación será obligatoria al cumplir la edad de sesenta y cinco años~~¹⁰⁸, comprometiéndose la Administración a cubrir por los métodos establecidos en este Convenio Colectivo las plazas que por esta razón quedaran vacantes y fueran necesarias, en idéntica categoría profesional o en otras distintas que se hubiesen creado por transformación de las vacantes.

2. La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

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

¹⁰⁸ Redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral: «Disposición adicional décima. *Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.* Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.»

~~Artículo 62. Jubilación voluntaria.~~¹⁰⁹

~~1. El personal podrá jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. En este supuesto, se percibirá, desde el día del cese en el servicio activo al día en que cumpla los sesenta y cinco años, un premio de jubilación equivalente a la diferencia entre la pensión de jubilación y el salario percibido, en el que no se computarán, en su caso, los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad, el plus de distancia o transporte ni los pluses o complementos que viniera percibiendo conforme al artículo 55.13 de este Convenio Colectivo. Asimismo, percibirá 150 euros por año de servicio o fracción superior a seis meses.~~

~~2. La solicitud dirigida al órgano competente deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de los sesenta y cuatro años.~~

ACUERDO PREMIO DE JUBILACIÓN DE 23 DE NOVIEMBRE DE 2018.

Artículo 62.bis. Premio de Jubilación¹¹⁰. Se actualiza el importe del premio de jubilación establecido en el apartado 1 del artículo 62.bis del VI Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, que queda fijado en 174,47 euros por año de servicio o fracción superior a seis meses¹¹¹. 1. Objeto. Se establece un premio de jubilación consistente en 156,22 euros por año de servicio o fracción superior a seis meses, prestados en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. Al objeto de negociar la actualización de la cuantía, se celebrarán en el seno de la Comisión del Convenio reuniones con periodicidad bienal. Al personal laboral transferido desde otras Administraciones Públicas que hubiese sido integrado en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía le serán computados los servicios en la Administración de origen como si hubieran sido prestados en el ámbito de aplicación del citado Convenio Colectivo.

La cuantía establecida para el premio de jubilación en el párrafo anterior se actualizará anualmente, de conformidad con el porcentaje de variación salarial establecido en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía vigente para cada ejercicio¹¹².

2. Requisitos.

2.1. Para poder acceder al premio de jubilación la persona trabajadora deberá acogerse a la jubilación con el cumplimiento de la edad mínima que determina la normativa de Seguridad Social para tener derecho a la pensión contributiva sin coeficientes reductores, con la excepción prevista en el apartado 3.

Dicha edad mínima actuará como límite para el cómputo de los años de servicio en los casos en los que la persona trabajadora opte por mantener vigente su relación laboral más allá de dicha edad mínima, decayendo su derecho al premio de jubilación en los siguientes supuestos:

¹⁰⁹ Suspendido por el Artº 27 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía.

¹¹⁰ *Boja Nº 249 de 27 de diciembre de 2018. Acuerdo de la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 23 de noviembre de 2018.*

¹¹¹ [Acuerdo Comisión Negociadora 6 de abril de 2022. BOJA 9 de junio de 2022.](#)

¹¹² [Acuerdo Comisión Negociadora 6 de abril de 2022. BOJA 9 de junio de 2022.](#)

a) Si opta por mantener su relación de servicios más allá del día en el que alcance el período máximo de cotización.

b) Si opta por mantener su relación de servicios más allá del cumplimiento de los setenta años de edad, aun cuando no haya alcanzado el período máximo de cotización.

Se excepcionan de lo establecido en los apartados a) y b) aquellas personas trabajadoras que hayan de mantener su relación laboral vigente para poder completar el período mínimo de cotización exigido en la normativa de Seguridad Social para causar derecho a la pensión contributiva, siendo computados en estos casos para el cálculo del premio de jubilación los años de servicio necesarios hasta completar el referido período mínimo de cotización.

2.2. Las personas que, habiendo alcanzado el período máximo de cotización o, en su caso, los setenta años de edad, permanezcan prestando servicios en el ámbito de este Convenio Colectivo a la fecha del día siguiente a la efectividad de la implantación del premio de jubilación podrán tener derecho al mismo siempre que soliciten la jubilación en un plazo de cuatro meses a contar desde la citada fecha. Para el cómputo de los años de servicio se aplicarán las reglas establecidas en el apartado 2 de este artículo.

3. Jubilación anticipada.

La persona trabajadora que anticipe su edad de jubilación disfrutará de un premio de jubilación en el que se tendrán en cuenta para el cómputo de los años de servicio que correspondan, además, los períodos que transcurran desde la fecha efectiva de la jubilación anticipada hasta el momento de cumplimiento de la edad mínima legal referida en el párrafo primero del apartado 2.1 de este artículo.

En este caso, el importe total del premio se incrementará en un veinticinco por ciento por cada año que se anticipe la edad de jubilación, con un máximo de dos años.

4. Cómputo de los años de servicio.

Para el cómputo de los años de servicio no se tendrán en cuenta, en ningún caso, los períodos de tiempo en los que la persona se haya podido encontrar en alguna situación de excedencia o suspensión de la relación laboral, salvo los períodos correspondientes a la excedencia por cuidados familiares, incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5. Efectividad del premio.

~~El premio de jubilación se concederá una vez se haya producido la efectividad de la jubilación, debiendo la persona interesada acompañar, junto a la solicitud de concesión del premio, copia de la resolución de reconocimiento de la pensión de jubilación.~~

El premio de jubilación se concederá una vez se haya producido la efectividad de la jubilación, debiendo la persona interesada acompañar, junto a la solicitud de concesión del premio, copia de la resolución de reconocimiento de la pensión de jubilación. La solicitud podrá presentarse durante el plazo de un año a contar desde el día siguiente al de la finalización de la relación laboral por jubilación, conforme al plazo de prescripción establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹¹³.

¹¹³ [Acuerdo Comisión Negociadora 6 de abril de 2022. BOJA 9 de junio de 2022.](#)

6. Exclusiones.

Quedan excluidas del premio de jubilación:

- a) Las personas trabajadoras que no cuenten con un mínimo de cinco años continuados de servicios, inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación total. A estos efectos, los supuestos de suspensión del contrato de trabajo en los casos previstos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, así como los periodos de excedencia por cuidados familiares, no supondrán interrupción en el cómputo de dicho periodo.
- b) Las personas trabajadoras cuya relación laboral se extinga por cualquier causa diferente a la jubilación.

7. Jubilación parcial.

El premio de jubilación para las personas trabajadoras en situación de jubilación parcial se regirá, además de por lo dispuesto en los apartados anteriores, por las siguientes reglas:

- a) El importe total del premio se reducirá en un cincuenta por ciento.
- b) El premio de jubilación se concederá una vez se haya producido la efectividad de la jubilación total, en los términos regulados en los apartados 2 y 5 de este artículo, sin que resulte de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 sobre jubilación anticipada.
- c) Las personas que con relación laboral vigente hayan accedido a la situación de jubilación parcial con fecha anterior a la del día siguiente a la efectividad de la implantación del premio de jubilación, tendrán derecho al mismo, en las siguientes condiciones:
 - El premio de jubilación se concederá una vez se haya producido la efectividad de la jubilación total, que en todo caso, se deberá efectuar conforme establece los apartados 2 y 5 de este artículo, sin que resulte de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 sobre jubilación anticipada.
 - Para el cálculo del tiempo de servicio se tendrán en cuenta todos los años de servicio anteriores a la efectividad de la jubilación parcial. Segunda.

Entrada en vigor. La incorporación del artículo 62.bis en el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía operada por el presente Acuerdo resultará de aplicación desde el día de su firma; no obstante, de conformidad con lo dispuesto por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2018, desplegará efectos retroactivos desde 13 de julio de 2018, fecha del Acuerdo Marco de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz.

CAPÍTULO XVIII. DEL DERECHO DE REUNIÓN.

Artículo 63. Asamblea de trabajadores y trabajadoras.

1. Los Comités de Empresa, los Delegados y Delegadas de Personal, las Secciones Sindicales o un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al veinte por ciento del total de la plantilla del centro, podrán convocar asambleas en los centros de trabajo fuera

de las horas laborables, siempre que no afecte a la prestación del servicio.

2. Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo. Los Comités de Empresa, los Delegados y Delegadas de Personal, que dispondrán de 40 horas anuales, así como las Secciones Sindicales de las organizaciones sindicales que tengan presencia en los órganos de representación del personal, que dispondrán de 20 horas anuales, siempre que alcancen un índice de afiliación del 10% del colectivo de la plantilla del Centro o del Servicio de que se trate (estas horas se reducirán a 10 anuales en el caso de que el índice de afiliación sea del 5% y a 5 horas anuales cuando el índice de afiliación sea inferior al 5%) podrán convocar asambleas en el centro de trabajo dentro del horario laboral, previo aviso a la Dirección del centro con una antelación mínima de 24 horas.

3. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

4. En todos los casos, la asamblea se celebrará en los locales facilitados por la Administración y será presidida por el Comité de Empresa o por los Delegados y Delegadas de Personal mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la misma de personas no pertenecientes a la Administración de la Junta de Andalucía.

5. Cuando por realizarse jornada de trabajo a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración del normal desarrollo de la prestación del servicio, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

6. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma, no serán contabilizadas para quienes convocan. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales.

CAPÍTULO XIX. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 64. Derechos de los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal.

~~1. Los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal tendrán, como mínimo, el derecho al tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses del personal que representan. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo con las siguientes escalas, en función del número de trabajadores y trabajadoras de cada unidad electoral:~~

~~a) Unidad electoral de hasta doscientas cincuenta personas: cuarenta horas.~~

- ~~b) Unidad electoral de doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores y trabajadoras: cincuenta horas.~~
- ~~c) Unidad electoral de más de quinientas personas: setenta y cinco horas.¹¹⁴~~

2. Cuando por las funciones desempeñadas por quienes representan al personal, se requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de veinticuatro horas, tomando como referencia el turno del trabajador o trabajadora. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado su derecho a realizar sus actividades representativas.

~~3. Los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en una o varias personas entre las mismas. Cuando la acumulación de horas sindicales sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa al Centro Directivo correspondiente. El crédito necesario para la liberación total será de 115 horas. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación, aquélla se producirá mediante escrito firmado por quienes son representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.¹¹⁵~~

4. Los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

5. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Junta de Andalucía o la Dirección del centro o servicio.

6. Las personas miembros de los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo, estarán liberados durante el transcurso de dicha negociación.

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

8. Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, equipos informáticos, de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrán derecho asimismo, a la utilización de fotocopiadoras existentes en el centro, para su uso en materia laboral relacionada con la Junta de Andalucía, del centro o del servicio, todo ello para facilitar información quienes representen.

1.1. ¹¹⁴ Modificado por el artº 32 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía. En ayuda a discapacidad, en 2015 se concederá el 75% del gasto justificado, con un máximo de 3.000 euros por persona beneficiaria.

¹¹⁵ Modificado por el artº 32 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía.

9. Se facilitará a cada Comité de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal tablones de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles, para permitir que la información llegue al personal fácilmente. Quienes representen al personal recibirán copia del cuadro horario del centro, y accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos de los centros, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten al personal.

10. Los Comités de Empresa recibirán puntualmente y por cuenta de la Administración un ejemplar del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

11. Las personas que componen los Comités de Empresa y los Delegados o Delegadas de Personal tienen derecho a que la Administración les abone los gastos de desplazamiento y dietas ocasionados por reuniones de Órganos de representación o convocadas por la Junta de Andalucía en las que sea requerida su asistencia en su condición de miembros de Comités de Empresa o de Delegados y Delegadas de Personal, cuando con motivo de dichas reuniones hayan de desplazarse fuera del término municipal donde habitualmente presten servicio.

Artículo 65. Derechos de las Organizaciones Sindicales y afiliados.

~~1. Las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio podrán solicitar mediante escrito dirigido a la Consejería competente en materia de Función Pública, la dispensa total de asistencia al trabajo de un número máximo de cincuenta y cinco trabajadores o trabajadoras que presten servicios en el ámbito de aplicación de este Convenio, de acuerdo con el siguiente reparto: veintisiete por UGT.; veintiuno por CCOO.; y siete por CSI-CSIF.¹¹⁶~~

La Consejería citada comunicará a las respectivas Consejerías, Organismos Autónomos y Delegaciones Provinciales las solicitudes de dispensa concedidas a fin de que se adopten las medidas oportunas en orden a garantizar a las personas afectadas en la situación de dispensas para asistir al trabajo, mientras subsistan las circunstancias que motivan tal dispensa, así como la percepción del salario por cada persona con dispensa, con cargo a la Junta de Andalucía y el respeto de su puesto de trabajo, con mantenimiento de los derechos que pudieran corresponderle en razón de su vínculo contractual con aquélla.

2. El personal con afiliación a Organizaciones Sindicales podrá solicitar que se le descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical de la correspondiente Organización Sindical, y podrán constituir Secciones Sindicales en el ámbito de la unidad electoral. Cuando la plantilla exceda de cien trabajadores y trabajadoras, las Secciones Sindicales con presencia en los órganos de representación del personal tendrán los siguientes derechos:

¹¹⁶ Nueva regulación Acuerdo Mesa General 29 de octubre 2012.

a) Disponer de un local con medios materiales similares al del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal.

b) Nombrar a un Delegado o Delegada Sindical con derecho a crédito horario en las Secciones Sindicales de unidades electorales que contengan hasta 250 trabajadores y trabajadoras, y uno o una más en las Secciones Sindicales de unidades electorales que contengan 251 o más personas en plantilla.

3. Los Delegados y Delegadas Sindicales podrán dedicarse a sus actividades sindicales las mismas horas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa o los Delegados de Personal del ámbito de que se trate. Serán sus funciones:

1º. Representar y defender los intereses de la Organización Sindical a quien representan y de sus afiliados o afiliadas, y servir de instrumento de comunicación entre aquella y la Dirección de los respectivos centros.

2º. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y este Convenio Colectivo a las personas miembros del Comité de Empresa.

3º. Asistir a las reuniones del órgano de representación unitaria, con voz pero sin voto.

4º. Tener acceso a la misma información y documentación a la que tiene derecho el Comité de Empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso, con la obligación de guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

5º. Serán oídos por la Administración en el tratamiento de aquellos problemas que afecten al personal en general y a los afiliados a la correspondiente Organización Sindical en particular.

6º. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personal cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses del personal.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7º. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a la Organización Sindical y al personal en general, la Administración pondrá a disposición de la Organización Sindical cuya representación ostente el Delegado o Delegada, un tablón de anuncios que deberá colocarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todo el personal.

8º. Ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

CAPÍTULO XX. MEDIACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS.

Artículo 66. Mediación, arbitraje y conciliación.

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión del Convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión del Convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el Registro de dicho Órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

2. Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudirse a los procesos de arbitraje del citado Sistema.

CAPÍTULO XXI. INDEMNIZACIONES.

Artículo 67. Plus de distancia o transporte.

1. Es la cantidad que percibe el personal por los recorridos que tenga que efectuar en medios de transportes no facilitados por la Administración para acudir al trabajo, por hallarse el centro laboral a más de dos kilómetros del límite del casco de la población en cuyo término municipal esté radicado el centro, independiente de donde resida el personal.

2. Este plus, que no tiene naturaleza salarial, se establece como compensación de los gastos originados como consecuencia de los desplazamientos del personal al centro de trabajo. La cuantía del mismo será la que establezca el Decreto sobre indemnizaciones por razón del servicio para el personal que presta sus servicios en la Administración de la Junta de Andalucía...

Artículo 68. Indemnizaciones por razón del servicio.

El personal tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se vea precisado a realizar cuando, por orden de un superior, tenga que efectuar desplazamientos a lugares distintos al de su trabajo habitual.

Las cuantías serán las que se recogen en el Decreto sobre indemnizaciones por razón del servicio, en sus correspondientes actualizaciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. Movilidad entre Administraciones Públicas.

Se podrán atender peticiones de traslado formuladas por personal laboral fijo de otras Administraciones Públicas, siempre que la Administración de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también lo permita. La Comisión del Convenio establecerá los criterios de adjudicación de plazas derivadas de aquellas peticiones y las condiciones de integración de este personal.

Segunda. Integración de personal en el Convenio Colectivo.

Cualquier colectivo que vaya a ser integrado en la normativa del presente Convenio Colectivo ha de serlo previa negociación con las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo. La adecuación a las condiciones de trabajo de la Junta de Andalucía se producirá desde la fecha de publicación de la correspondiente norma de transferencia, de acuerdo con la legislación laboral vigente y los principios establecidos en los artículos 7 y 8 de este Convenio Colectivo. Los efectos económicos se producirán desde la entrada en vigor de la citada norma de transferencia.

Tercera. Personal fijo discontinuo.

El personal que ostente la condición de fijo discontinuo y ocupe plazas que figuren con tal carácter en la Relación de Puestos de Trabajo pasará a prestar servicios continuados cuando por modificación de la citada Relación de Puestos de Trabajo el puesto que ocupe pase a ser de actividad permanente, o cuando por la Comisión del Convenio se readapten las categorías profesionales de origen a otras acordes con la prestación del servicio en la Consejería de que se trate, previos los acuerdos pertinentes de la correspondiente Subcomisión, siempre que no suponga incremento de coste ni elevación de categoría.

Cuarta. Acuerdos integrantes del Convenio.

Se considerarán como integrantes del presente convenio los Acuerdos de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de fecha 18 de mayo de 1989, sobre ropa de trabajo, 15 de noviembre de 1990, publicado en el B.O.J.A. núm. 107, de 31 de diciembre, de 21 de marzo de 1997, de 11 de octubre de 2001, publicado en el B.O.J.A. núm. 135, de 22 de noviembre (corrección de errores B.O.J.A. núm.5, de 12 de enero de 2002) y de 10 de junio de 2002, sobre empleo público, así como el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General de 12 de noviembre de 2002.

Quinta. Control del absentismo.

1. Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del absentismo y entienden que su reducción implica la correcta organización del trabajo, de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, así como la incentivación del interés por el servicio y de la responsabilidad individual del personal en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de su salud física y mental y, de otra, un aumento de su presencia en los puestos de trabajo.

2. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que produce el absentismo, así como de la necesidad de disminuirlo, dada su negativa incidencia en la eficacia de los servicios. Por ello, se establecerán mecanismos que permitan un control sistemático del absentismo.

3. Dado que el absentismo supone una mayor carga de trabajo para el resto del personal, la Junta de Andalucía, con la participación de la representación del personal, aplicará cuantas medidas permita la legislación vigente en orden a conseguir la reducción del mismo.

Sexta. Opción de retorno para personal que pase a Empresas públicas de la Junta de Andalucía.

~~El personal laboral fijo sujeto a este Convenio Colectivo que pase obligatoriamente a desempeñar sus funciones en una Empresa pública de la Junta de Andalucía que se constituya para gestionar actividades o recursos que hasta ese momento se hayan llevado a cabo por dicho personal en forma de administración directa, quedará en situación de excedencia por incompatibilidad, no pudiendo solicitar el reingreso hasta transcurrido un plazo mínimo de dos años.~~

1. En los casos en que, como consecuencia de la reordenación del sector público andaluz, se produzca la supresión de centros directivos de Consejerías la integración del personal laboral en las agencias públicas empresariales o de régimen especial que asuman el objeto y fines de aquellas se realizará de acuerdo con un protocolo que se adoptará por la Consejería competente en materia de Administración Pública y que aplicará las siguientes reglas:

c) La integración del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía en una agencia pública empresarial será voluntaria. Este personal mantendrá su condición de personal laboral de dicha Administración, siéndole de aplicación el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía hasta que exista un nuevo convenio colectivo. En dicho momento pasará a la situación del tipo de excedencia que determine el convenio colectivo de procedencia.

Al personal laboral procedente de la Administración General de la Junta de Andalucía que se integre en una agencia pública empresarial se le valorará como experiencia laboral el trabajo desarrollado en la misma cuando participe en convocatorias de concursos de traslados para la provisión de puestos de trabajo o promoción interna en la Administración General de la Junta de Andalucía.

A dicho personal se le reconocerá por la agencia de destino el tiempo de servicios prestados en la Administración a efectos de la retribución que le corresponda por antigüedad.

Asimismo, cuando reingrese al servicio activo en la Administración General de la Junta de Andalucía, el tiempo de permanencia en la agencia se le computará a efectos de reconocimiento de antigüedad y, en su caso, se le considerará en su carrera profesional.

d) El personal laboral de las agencias de régimen especial procedente de la Administración General de la Junta de Andalucía se integra orgánicamente, manteniendo su condición de personal laboral de dicha Administración, siéndole de aplicación el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

e) Los convenios colectivos, así como los acuerdos derivados de la interpretación de los mismos, aplicables a las entidades extinguidas o transformadas y a la Administración General de la Junta de Andalucía seguirán rigiendo los derechos y obligaciones del personal laboral procedente de dichas entidades o de la citada Administración, en tanto se apruebe un nuevo convenio aplicable al mismo, sin perjuicio de lo establecido en la letra d) de este apartado.¹¹⁷

Séptima. Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo.

La Administración de la Junta de Andalucía asume el compromiso de proceder en el plazo de un año tras la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo a la revisión de la

¹¹⁷

Disposición adicional cuarta de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía.

Relación de Puestos de Trabajo de sus Consejerías y Organismos Autónomos, de forma que las mismas reflejen y actualicen las condiciones de los puestos de trabajo así como cualquier otro factor que se considere necesario, conforme a lo regulado en el Decreto 390/1986, de 10 de diciembre, por el que se regula la elaboración y aplicación de la Relación de Puestos de Trabajo.

Octava. Garantía del personal en supuestos de delegación de competencias.

En los casos en que se instrumente por parte de la Junta de Andalucía delegación de competencias a las Administraciones locales de Andalucía, se proveerán fórmulas que garanticen los derechos del personal con relación a sus puestos de origen.

Novena. Jornada, horario y vacaciones para determinados centros y jornada reducida.

En atención a las peculiaridades del servicio que presta el personal en centros de Protección, Reforma, Seguridad, Guardería, Apoyo de Menores, EGB, Educación Especial, Educación de adultos y todos aquellos niveles educativos derivados de la implantación de la LOGSE, las Consejerías afectadas podrán regular para este personal lo contemplado en materia de jornada, horario y vacaciones en este Convenio. Para que esta regulación tenga validez será necesario que inexcusablemente:

- Se respete lo establecido con carácter general para la jornada en el presente Convenio.
- Se acuerde con la representación de los trabajadores y trabajadoras.
- Se ratifique expresamente por la Comisión del Convenio dentro del mes siguiente.

Décima. Exclusión de contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal.

En el ámbito de aplicación del presente Convenio no se podrán realizar contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Constitución y Reglamento de la Comisión del Convenio.

1. La Comisión del Convenio se constituirá en el plazo de quince días tras la publicación en el B.O.J.A. del presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión del Convenio aprobará su propio Reglamento interno de funcionamiento en el plazo de un mes desde su constitución. Hasta tanto se acuerde dicho Reglamento, seguirá en vigor el aprobado para el funcionamiento de la Comisión del V Convenio Colectivo, sin perjuicio de las modificaciones introducidas por este nuevo Convenio.

Segunda. Complemento del personal laboral en puestos funcionarizados.

Para el personal laboral cuyo puesto de trabajo fue objeto de funcionarización y al

que se le aplica el Acuerdo de la Comisión del Convenio de 15 de noviembre de 1990, por el que se establece un complemento para retribuir a dicho personal, se le podrá reconocer, previo estudio en la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo, el derecho a percibir la cuantía íntegra del complemento al que hace referencia el citado Acuerdo sin la minoración del complemento específico, con obligación de realizar el aumento de jornada correspondiente. En materia de horario podrá serle de aplicación el del personal funcionario, siempre y cuando, en razón del centro en que desempeña su trabajo y del horario del resto del personal laboral, esto sea posible, lo que deberá ser autorizado por la Dirección del centro.

Tercera. Cláusulas “ad personam”.

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no perjudicará las condiciones individuales de trabajo más beneficiosas vigentes hasta ese momento respecto de los trabajadores y trabajadoras que se incluyen en su ámbito personal, siempre que hubieran sido adquiridas de conformidad con lo regulado en el V Convenio Colectivo.

Cuarta. Negociación de la estructura de puestos del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de Agricultura Ecológica.

Una vez creado el Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de Agricultura Ecológica, se estudiará la incorporación a la RPT del mismo de aquellos puestos que por las características de las tareas que realizan deban estar sometidos al ámbito de este Convenio.

Quinta. Estudio sobre realización de horas extraordinarias.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a elaborar en el plazo máximo de un año un estudio sobre horas extraordinarias con el fin de confeccionar un plan que conduzca a la eliminación de las mismas.

Sexta. Excepción del requisito del artículo 20.1 relativo al año de antigüedad con la condición de fijo o fijo discontinuo en las categorías profesionales del Grupo II para las convocatorias de concurso de traslados que se publiquen en los años 2007 y 2008¹¹⁸.

Para el personal que preste sus servicios, como laboral fijo o fijo discontinuo en las categorías profesionales del Grupo II, en las convocatorias de concurso de traslados reguladas en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo que se realicen en los años 2007 y 2008, no se exigirá el requisito de tener al menos un año de antigüedad en la categoría profesional que se ostente. Cláusula derogatoria. Quedan derogados los contenidos del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía en todo lo que se opongan a lo estipulado en el presente Acuerdo.

Séptima. 1. Las modificaciones operadas en el reglamento de la Bolsa Única Común por acuerdo de la Comisión del VI Convenio Colectivo de fecha 6 de abril de 2022 se aplicarán desde el momento de su aprobación y de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 de esta disposición transitoria.

2. El proceso de actualización previsto en el apartado octavo del reglamento de la Bolsa

¹¹⁸ RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del acuerdo de 14 de diciembre de 2006, por el que se añade una Disposición Transitoria Sexta al VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía. ([BOJA 15 enero 2007](#))

Única Común se iniciará a partir del primer trimestre de 2023.

3. La aprobación de las listas parciales o completas a que se refiere el apartado 7 del reglamento de la Bolsa Única Común supondrá la extinción de cualquier otra bolsa preexistente para esa categoría profesional, incluyendo las bolsas de trabajo contempladas en el reglamento de Regulación de la Bolsa de Trabajo; el Acuerdo de la Comisión de Convenio de 26 de noviembre de 2014, por el que se regula la creación y funcionamiento de las bolsas complementarias; las listas de sustituciones autorizadas por la Comisión de Convenio mediante Acuerdos de 4 de mayo de 2006, y de 17 de abril de 2007; y la regulación y supuestos sobre cobertura con oferta genérica del Servicio Público de Empleo, adoptada por la Comisión de Convenio de 19 de mayo de 2005, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18 del VI Convenio Colectivo¹¹⁹.

¹¹⁹ [Acuerdo Comisión Negociadora 6 de abril de 2022](#). BOJA 10 de junio 2022.

ANEXO I. ACUERDO VESTUARIO

BOJA 45. 8 junio 1989.

ACUERDO ADOPTADO POR LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, EN SESION CELEBRADA EL DIA 18 DE MAYO DE 1989 Y PUBLICADO EN EL B.O.J.A. N. 45 DE 9 DE JUNIO DE 1989.

Punto séptimo de su Orden del Día:

La Comisión de Interpretación y Vigilancia, en cumplimiento del Artículo 44 del Convenio en vigor, acuerda, por unanimidad, aprobar la dotación de ropa de trabajo y la frecuencia de su renovación, que a continuación figura, para el personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, en el ámbito de aplicación del citado Convenio Colectivo.

ROPA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA AFECTADO POR EL CONVENIO COLECTIVO EN VIGOR

Personal de mantenimiento: Cantidad Tiempo

- Pantalón de trabajo	2	Anual
- Cazadora de trabajo	2	"
- Camisas m/c	2	"
- Camisas m/l	2	"
- Zapatillas de lona	1	"
- Zapatos de seguridad	1	3 años Pt.
- Botas de agua	1	2 años Pt.
- Chubasquero Anorak	1	3 años Pt.

Conductores (*), Ordenanzas (**), Vigilantes de oficina y Conserjes:

- Pantalón o falda de invierno	2	2 años
- Pantalón o falda de verano	2	2 "
- Chaqueta traje	1	Anual
- Camisa m/l	2	"
- Camisa m/c	2	"
- Corbata	1	"
- Pisa-corbata con escudo		
Junta de Andalucía	1	3 años
- Bata	1	2 años Pt.
- Zapatos	2	Anual
- Calcetines o medias	4	"
- (*) Gabardina	1	3 años
- (*) Chaleco	1	Anual
- (**) Gabardina para ordenanzas que realicen gestiones en exterior	1	3 años

Limpiadoras:

- Bata de limpieza m/l	1	Anual
- Bata de limpieza m/c	1	"
- Chaqueta punto	1	"
- Zuecos o zapatillas antideslizante	2	"
- Medias o calcetines	4	"
- (*) Chubasquero	1	3 años Pt.
- (*) Anorak	1	3 años Pt.

(*) Para limpiadoras de Exteriores.

Vigilantes de Exteriores y Celadores de Puertos:

- Pantalón INV	2	2 años
- Pantalón VER	2	2 años
- Camisas m/c	2	Anual
- Camisas m/l	2	Anual
- Jersey	1	Anual
- Bufanda	1	s/clima 2 años Pt.
- Guantes lana o piel	1	s/clima 2 años Pt.
- Chubasquero	1	3 años Pt.
- Anorak 3/4 o chaqueta traje	1	3 años Pt.
- Abrigo	1	s/clima 3 años Pt.
- Botas T.G.C. o tipo militar	1	Anual
- Zapatos	1	Anual
- Corbatas	1	Anual
- Písa-corbata con escudo Junta de Andalucía	1	3 Años

Médicos, Psicólogos, Pedagogos, Podólogos, Fisioterapeutas, A.T.S., Educador de Disminuidos, Estimulador, Logopeda, Terapeuta ocupacional, Puericultoras, Auxiliar Puericultora, Auxiliar Clínica. Auxiliar Clínica Ayuda a domicilio (*):

- Batas o pijamas sanitarios	2	Anual
- Zuecos antideslizantes	3	2 años
- Chaqueta punto	1	2 años
- Calcetines o medias	4	Anual
- Botas agua (Aux. Clin. Res. Pen.)	1	2 años Pt.

(*) Además: botas de agua, un bolso de útiles de trabajo y un anorak: s/uso.

Observaciones: para aquellas categorías que por razones terapéuticas no se aconseje la utilización de ropa sanitaria, se sustituirá por un chandal y zapatillas de deportes.

Educadores, monitores escolares y maestros de taller:

- Batas	2	Anual
- Chandal	2	2 años Pt.
- Zapatos de deportes	2	2 años Pt.

Gobernantas:

- Falda o pantalón VER.	2	2 años
- Falda o pantalón INV.	2	2 años
- Camisas m/c	2	Anual
- Camisas m/l	2	Anual
- Zapatos	1	Anual
- Medias o calcetines	4	Anual
- Chaleco	1	2 años Pt.

Jefes de Almacén:

- Botas o zapatos	1	2 años Pt.
- Prenda abrigo especial cámara frigorífica	1	3 años Pt.
- Mono de trabajo	1	Anual
- Batas	1	Anual

Personal de cocina: Jefe de Cocina, Oficial 1ª de Cocina, Cocinero, Ayudante de Cocina y Pinche:

- Pantalones o faldas	2	Anual
- Guerreras m/c	2	2 años Pt.
- Guerreras m/l	2	2 años Pt.
- Gorro cocina y pico	2	Anual
- Delantales	4	Anual
- Delantales hule blanco	2	Anual
- Zapatos blucher suela goma blancos	2	2 años Pt.
- Calcetines o medias	4	Anual

Personal Servicio Doméstico: Comedor, lavandería, limpieza:

- Bata m/l	2	2 años
- Bata m/c	2	2 años
- Chaqueta punto	1	Anual
- Zuecos o zapatillas antideslizante	2	2 años Pt.
- Medias o calcetines	4	Anual
- Delantal	2	Anual
- (*) Falda o pantalón comedor	2	Anual
- (*) Camisas m/c	2	Anual
- (*) Camisas m/l	2	Anual
- Chaquetilla camarero	2	Anual
- Pajarita	1	Anual

(*) Para personal de comedor de Residencias de Tiempo Libre.

Auxiliar de Laboratorio y Restauradores:

- Batas	2	Anual
- Zuecos antideslizantes	2	2 años Pt.

Delineantes:

- Batas	2	Anual
---------	---	-------

Mecánicos ITV:

- Pantalón de trabajo	2	Anual
- Cazadora de trabajo	2	Anual
- Botas	1	Anual

- Zapatillas antideslizantes 2 Anual

PERSONAL DE OBRAS PUBLICAS.-

Capataces de Cuadrillas. Capataces de Brigadas. Celadores:

- Camisas INV. 2 Anual
- Camisas VER. 2 Anual
- Zapatos suela goma 1 Anual
- Botas de cuero 1 Anual
- Pantalón INV. 2 Anual
- Pantalón VER. 2 Anual
- Jersey punto 1 Anual
- Cazadora 2 Anual
- Anorak 1 3 años Pt.
- Traje de agua 1 3 años Pt.
- Botas de agua 1 2 años Pt.
- Gorras de visera 1 2 años Pt.
- Chaleco reflectante 1 3 años Pt.

Topógrafos:

- Zapatos de seguridad 1 3 años Pt.
- Traje de agua 1 3 años Pt.
- Botas agua 1 2 años Pt.
- Chaleco reflectante 1 3 años Pt.
- Anorak 1 3 años Pt.

PERSONAL DE CENTROS DE TRABAJO DE I.A.R.A., A.M.A., AGRICULTURA

I.A.R.A.- Jefes de Servicios Mantenimiento, Encargados, Subinspectores, Vigilantes de Campo, Peones:

A.M.A.- Celadores de Caza, Jefe de Servicios de Mantenimiento, Encargados, Oficiales de Oficio, Conductores Mecánicos, Peones:

AGRICULTURA.- Jefe Servicios Mantenimiento Industrial (*), Capataces, Peones:

- Pantalón trabajo INV. 2 2 años
- Pantalón trabajo VER. 2 2 años
- Camisa trabajo m/l 2 Anual
- Camisa trabajo m/c 2 2 años
- Cazadora trabajo 2 2 años
- Calcetines 4 2 años
- Anorak 1 3 años Pt.
- Chubasquero 1 3 años Pt.
- Cinturón herramientas 1 s/trabajo
- Botas T.C.C. o tipo militar 2 Anual
- Botas de agua 1 2 años Pt.
- Botas de lona 2 2 años Pt.
- (*) Prenda especial cámara frigorífica 1 3 años Pt.
- (*) Zapatos de seguridad aislantes 1 3 años Pt.

47

(Pt). Las ropas de trabajo que figuren con este signo, independientemente del tiempo indicado para su cambio, podrán ser repuestas cuando se considere que, por el uso, se han deteriorado.

NOTA: No se incluyen en esta relación las prendas de seguridad e higiene (cascos...) dado su obligatorio uso, así como los Útiles (cinturón de herramientas...) imprescindibles para la realización del trabajo.



ccoautonomicaand.com (BLOG)



[FSC CCOO ANDALUCÍA
AUTONÓMICA](#)



[@FSCCCOOAndAuton](#)



[ccoautonomicaandalucia](#)



andalucia.fsc.ccoo.es/Sectores/Administracion_Autonomica/Actualidad



autonomica-and@fsc.ccoo.es