



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.

En Sevilla, a 13 de julio de 2018, en presencia de Doña Susana Díaz Pacheco, Presidenta de la Junta de Andalucía y,

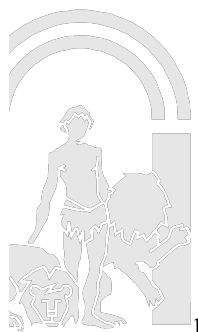
REUNIDOS

De una parte, Don Antonio Ramírez de Arellano López, Consejero de Economía, Hacienda y Administración Pública, con la representación legal que por su cargo tiene atribuida.

Y de otra, Don José Luis Heredia Hernández, Presidente de CSIF Andalucía, Don Antonio Tirado Blanco, Secretario General de la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de UGT Andalucía, y Don Humberto Muñoz Beltrán, Coordinador del Área Pública de CCOO de Andalucía,

MANIFIESTAN

A partir del año 2012, el Gobierno de la nación impuso al conjunto del Estado la necesidad de cumplir con los objetivos de equilibrio presupuestario y sostenibilidad

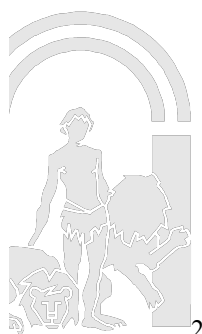


financiera. La consecuencia ha sido que todas las Administraciones Públicas han adoptado medidas de limitación del gasto público que, en materia de política de personal, han afectado al ámbito de la negociación colectiva.

En este contexto ha sido crucial el papel desempeñado por el personal del sector público andaluz, sobre el que estas medidas incidieron de forma directa, con el objetivo último de no destruir empleo público y, al mismo tiempo, hacer posible el cumplimiento de las obligaciones fiscales. Suyo es el esfuerzo de contribuir a la consecución de estos objetivos, pese a la suspensión de muchos de sus derechos económicos y condiciones de empleo, con garantía de la prestación de los servicios públicos y del mantenimiento de sus niveles de calidad.

Partiendo de estas circunstancias, la Mesa General ha logrado Acuerdos que han permitido iniciar y avanzar en el camino de la recuperación de los derechos afectados por la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, como fueron el Acuerdo de 15 de julio de 2015, para Defensa y Mejora del Empleo Público y, posteriormente, el Acuerdo de 2 de junio de 2016, que hizo posible continuar con el proceso de recuperación de los derechos que habían sido suspendidos. Este trabajo, no exento de dificultades, por las legítimas reivindicaciones de las organizaciones sindicales, también ha tenido como fruto el impulso de los dos Acuerdos firmados el 29 de marzo de 2017 y el 9 de marzo de 2018 a nivel estatal, donde se recogen medidas ya acordadas o reivindicadas y propuestas desde Andalucía en el marco del diálogo social.

Se abre ahora una etapa nueva, en la que el objetivo esencial es que el empleo en el sector público andaluz crezca en calidad y se incremente con carácter neto, y en la que también se van a reconocer nuevos derechos, para desarrollar, mejorándolas, sus condiciones de empleo y retributivas. No obstante, la realidad es que la legislación básica estatal supedita la adopción de las nuevas medidas al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, marco que vincula la



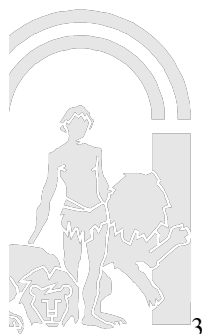
negociación del presente Acuerdo, si bien en un escenario favorable, porque Andalucía ha cumplido las reglas fiscales fijadas por el Estado.

La voluntad de esta Mesa General es completar, de forma global y plurianual, el Acuerdo estatal de 9 de marzo de 2018 y mejorarlo, sumando para ello nuevas medidas, así como también aplicar en Andalucía todas aquellas que regula la legislación básica estatal, agotando sus posibilidades máximas. Todo ello asumiendo, asimismo, el compromiso de continuar trabajando en el desarrollo y mejora de los derechos del personal que presta servicios en el sector público andaluz, desde el convencimiento de que el nivel de calidad de los servicios públicos que se

prestan a la ciudadanía se incrementa si a ello se suman la mejora y el refuerzo de la calidad del empleo público, que favorece su reconocimiento y su nivel de satisfacción y, como consecuencia, también la mejora de la gestión pública.

Para contribuir a esta consolidación de la calidad del empleo público se llevará a cabo la recuperación progresiva del poder adquisitivo, de derechos económicos, el desarrollo de la carrera profesional, una mayor incorporación de personal al sector público, la ampliación de la estabilización en el empleo público y la reducción de la temporalidad, la definitiva implantación de la jornada de 35 horas y la recuperación de las 18 horas lectivas del personal docente, y también otras medidas novedosas y favorecedoras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que harán posible progresar en la cultura de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la atención a las cargas familiares y en el reparto equilibrado de los permisos y licencias.

Este Acuerdo se adopta desde la perspectiva integradora de la planificación de los recursos humanos, alcanzando, pues, al conjunto de dicho personal. Por ello, corresponde a esta Mesa General delimitar el marco de la negociación colectiva para su



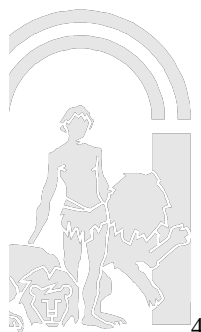
posterior concreción en cada ámbito sectorial propio, con el fin de armonizar las condiciones esenciales de trabajo y retributivas, los procesos de estabilización de empleo público temporal, y también las medidas específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A la vista de lo expuesto, la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en un marco de diálogo social y negociación colectiva que permita seguir avanzando en la adopción de acuerdos para el desarrollo, mejora y armonización de las condiciones de trabajo en el sector público andaluz, en su reunión del día 13 de julio de 2018, adopta el siguiente

ACUERDO

Primero. Medidas en materia de retribuciones.

1. Durante los años de la crisis económica, las medidas de ajuste establecidas por la legislación básica estatal y por la normativa propia de Andalucía han afectado de manera directa al conjunto del personal del sector público andaluz, dejándose sentir con especial intensidad en sus condiciones retributivas, con ajustes que han generado una progresiva e importante pérdida de su poder adquisitivo. En todos los casos en los que la legislación estatal ha habilitado a las Administraciones Públicas a aplicar incrementos en dichas retribuciones, en Andalucía se ha llevado a cabo y, además, en su cuantía máxima, sin perjuicio de que tanto la Administración como las organizaciones sindicales consideran insuficientes los porcentajes de subida hasta ahora permitidos, y coinciden en la necesidad de seguir trabajando en conseguir desbloquear unos obstáculos que han impedido la legítima capacidad negociadora de esta Mesa General.



El Acuerdo alcanzado a nivel estatal el pasado 9 de marzo por las organizaciones sindicales CSIF, UGT y CCOO incluye un marco plurianual de incremento de retribuciones, habiéndose incluido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 las subidas que corresponden al presente ejercicio. Teniendo en cuenta las razones expuestas, es voluntad de esta Mesa General que dicho incremento se aplique en Andalucía y, además, en las cuantías máximas establecidas, una vez que han sido aprobadas por la legislación estatal.

2. En consecuencia, esta Mesa General acuerda lo siguiente:

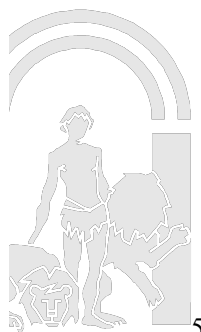
Las retribuciones del personal que presta servicios en el sector público andaluz se incrementarán de manera progresiva durante el trienio 2018-2020, acumulando una subida del 8,79% o, en su caso, la subida máxima establecida por la legislación básica estatal:

- En el año 2018 las retribuciones se incrementarán en un 1,50%, y se acuerda que dicha subida se perciba en la nómina del mes de julio junto con los correspondientes atrasos.

Asimismo, se acuerda que, una vez que lo apruebe el Consejo de Ministros, las retribuciones se incrementarán en un 0,25% adicional con efectos de 1 de julio de 2018, percibiéndose esta subida en la primera nómina tras dicha aprobación, junto con los atrasos que correspondan.

- En los años 2019 y 2020 se aplicarán, en su cuantía máxima, los incrementos retributivos que permita la legislación básica estatal.

3. Para el personal laboral, la distribución y aplicación individual de estos incrementos retributivos se producirá, en su caso, a través de la negociación colectiva.



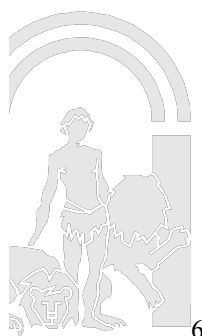
4. Asimismo, **las partes acuerdan continuar trabajando en la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo para avanzar en la recuperación del poder adquisitivo perdido por el personal que presta servicios en el sector público andaluz. En este sentido, una vez recuperados los derechos suspendidos por la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, en la medida en que lo permita la legislación básica estatal y el cumplimiento de la sostenibilidad económico-financiera, se irá abordando la restitución de las cantidades dejadas de percibir de la paga adicional del complemento específico o equivalente, de los años 2013 y 2014, en el marco de la vigencia de este Acuerdo.**

Segundo. Fondos adicionales.

1. El Acuerdo estatal de 9 de marzo de 2018 incluye, asimismo, la posibilidad de incrementar adicionalmente la masa salarial, previa negociación colectiva, medida que se ha incluido en el artículo 18.Dos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

De acuerdo con lo establecido en dicho artículo, **las partes acuerdan la generación de fondos adicionales, que se destinarán principalmente, entre otras finalidades particulares y especiales, a:**

- **Sector de Administración General: en relación con el personal funcionario, el inicio de la carrera profesional en todos los cuerpos y especialidades; y, en relación con el personal laboral, la incorporación del premio de jubilación.**
- **Sector Educativo: desarrollo del complemento específico.**
- **Sector Sanitario Público Andaluz: la recuperación y extensión a todas las categorías de la carrera profesional, incluida su consolidación en la promoción**



interna, también para el personal de las agencias públicas empresariales sanitarias.

- Sector del personal de Justicia que es competencia de la Administración de la Junta de Andalucía: las adecuaciones retributivas que sean necesarias para la implantación del nuevo modelo de Oficina Judicial y Fiscal, y de la adaptación de los puestos de trabajo a su modificación funcional con motivo de los cambios tecnológicos producidos por el proceso de digitalización de la justicia.

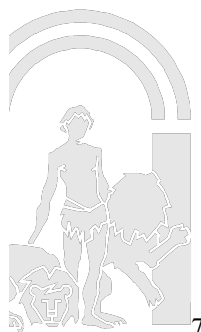
La concreción de estas finalidades se llevará a cabo en cada ámbito de negociación sectorial correspondiente, iniciándose la negociación de manera inmediata, que permita culminarla no más tarde de noviembre de 2018.

Asimismo, también se destinarán estos fondos adicionales a:

- Aquellos ámbitos con colectivos más precarios, garantizando en el ámbito de la Administración Pública de la Junta de Andalucía un salario mínimo de referencia como máximo en el 2020.

- Servicios cuya prestación se realiza en condiciones de trabajo de especial penosidad o peligrosidad.

- Ámbitos que asuman funciones vinculadas a procesos de desarrollo tecnológico, a proyectos de investigación, desarrollo e innovación, y a procesos de desarrollo económico.



- Y otras adecuaciones y homologaciones retributivas que, singularmente, resulten necesarias en razón del contenido de los puestos de trabajo y los objetivos que tengan asignados.

2. Para ello, durante los años 2018 a 2021 estos fondos adicionales se generarán, en una cantidad equivalente al 1,35% de la masa salarial, que es el porcentaje máximo permitido por la legislación básica estatal, de acuerdo con el siguiente calendario:

Año 2018: 0,20% de la masa salarial.

Año 2019: 0,25% de la masa salarial. Este porcentaje se incrementará en un 0,05% adicional en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2018.

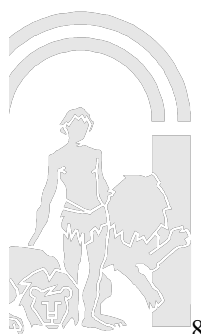
Año 2020: incremento del 0,30% de la masa salarial.

Año 2021: incremento del 0,55%, de la masa salarial, si se cumple el objetivo de déficit en 2020.

3. En todo caso, la generación de fondos adicionales en los ejercicios 2019 a 2021 está supeditada a su regulación en la legislación estatal.

Tercero. Oferta de Empleo Público ordinaria.

1. Actualmente sigue vigente la tasa de reposición de efectivos, cuya supresión ha sido reivindicada por las organizaciones sindicales CSIF, UGT y CCOO desde el primer momento de su establecimiento, porque impide disponer del personal necesario para atender los servicios públicos con los adecuados niveles de calidad, además de generar empleo público temporal.



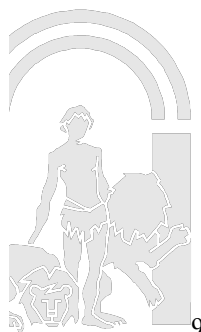
El Acuerdo estatal del pasado 9 de marzo refleja estas reivindicaciones, y supone un avance significativo en la ampliación de los límites de la tasa de reposición, que se ha incluido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para este año 2018. En todo caso, esta Mesa General mantiene su posición respecto de la necesidad de suprimir estos límites a la incorporación de personal estable a la Administración Pública, por lo que, subsistiendo la obligación de aplicar la tasa de reposición, considera que, en todo caso, dicha aplicación debe producirse en el porcentaje máximo permitido, para frenar la pérdida de dotación de efectivos en los servicios, sectores y ámbitos con déficit de personal, en la medida de lo que alcancen estos nuevos porcentajes.

2. De acuerdo con lo anterior, al haber cumplido Andalucía el objetivo de estabilidad presupuestaria y de déficit, así como la regla de gasto, y con el objetivo de contribuir a la creación de empleo público estable y de calidad, así como a que la dotación de recursos humanos de los servicios públicos sea suficiente y adecuada a las necesidades que exige su prestación, esta Mesa General acuerda:

1º) Que el número de plazas a incluir en las Ofertas de Empleo Público ordinarias correspondientes al año 2018 de todos los sectores sea el resultado de aplicar una tasa de reposición de efectivos del 100%.

2º) Sumar a esta tasa un 8% adicional para refuerzo de las plantillas, por establecimiento de nuevos servicios, necesidades estacionales o jubilaciones, entre otras causas, con objeto de generar empleo público neto.

3º) Se facilitará a la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo la información necesaria sobre evolución de las plantillas, de la masa salarial, número de efectivos de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales, tipología de personal, y cuanta información se precise para el análisis que resulte necesario.



La estimación de la Oferta de Empleo Público 2018, aplicando estos criterios, es de 8.336 plazas: 2.397 en el sector de Administración General, 2.321 en el sector Docente, y 3.618 en el sector Sanitario.

Cuarto. Oferta de Empleo Público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal.

1. Andalucía soporta un elevado índice de temporalidad en el empleo público, consecuencia de las limitaciones a la incorporación de personal al sector público derivadas de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos que, incluso durante cuatro años, fue del 0% en los sectores no considerados de carácter prioritario.

El compromiso de esta Mesa General siempre ha sido la estabilidad y la calidad del empleo público, manteniendo en todo momento una posición activa respecto de la necesidad de eliminar todas estas limitaciones.

Por ello, tras el Acuerdo firmado a nivel estatal el 29 de marzo de 2017, cuyas medidas se regularon posteriormente por la legislación básica estatal, esta Mesa General acordó la estabilización de todas aquellas plazas que cumplieran los requisitos legales. Como consecuencia de este Acuerdo alcanzado en Andalucía en diciembre de 2017, el Consejo de Gobierno aprobó la primera de las Ofertas de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en Andalucía, a través del Decreto 213/2017, de 26 de diciembre. Se ofertaron 902 plazas correspondientes al sector de Administración General, 6.000 plazas del sector Docente, y 18.618 plazas del sector Sanitario; en total 25.520 plazas, dentro de una previsión de 37.115 que, hasta ese momento, se había comprobado que cumplieran los requisitos legales.



En todo caso, este Acuerdo se adoptó sin renunciar por ello a continuar trabajando para ampliar dichos criterios, y extender los procesos de estabilización a todos los sectores con empleo público temporal de carácter estructural. El Acuerdo estatal de 9 de marzo de 2018 recoge, en esta materia, reivindicaciones de las organizaciones sindicales en Andalucía, que se han incluido en la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado; así, se ha ampliado el período de ocupación temporal de referencia para poder estabilizar las plazas, ya todo el sector de Administración General es de carácter prioritario, y se extienden los procesos de estabilización a las entidades del sector público Instrumental.

2. La nueva regulación posibilita la universalización de estos procesos a todo el sector de Administración General y sector público Instrumental, como había reclamado esta Mesa General, de donde deriva la necesidad de aprobar Ofertas adicionales a la de diciembre de 2017, sumándose a esas plazas, por un lado, aquellas otras que quedaron pendientes en dicha primera Oferta, por las características especiales del tipo de personal y, por otro lado, las resultantes de haber finalizado ya las comprobaciones de todas las plazas del sector de Administración General, y haberse extendido los procesos de estabilización a la totalidad de este sector, así como también a las entidades instrumentales del sector público.

3. Por lo anterior, y una vez conseguida la universalización de los procesos de estabilización de empleo temporal reclamada por esta Mesa General, las partes acuerdan:

1º) Agotar las posibilidades máximas de oferta de plazas para estabilización de empleo temporal que permite la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, así como la revisión de las plazas ya ofertadas, a los efectos de comprobar que queden incluidas todas aquellas que cumplen los nuevos criterios de ocupación temporal (haber estado dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017),



de consideración del sector de Administración General como prioritario en su totalidad, y de extensión de estos procesos al sector público Instrumental, de modo que la tasa de cobertura temporal de estas plazas en cada ámbito se sitúe al final del período por debajo del 8%.

2º) Para hacer efectivo lo acordado en el párrafo 1º, aprobar en el ejercicio 2018 un nuevo Decreto de Oferta de Empleo Público extraordinaria complementario del anterior, donde se incluyan todas las plazas a las que se refiere el apartado 1.

4. En el marco del Grupo de Trabajo creado por este Acuerdo se llevará a cabo el análisis que permita la homogeneización de los requisitos para identificar las plazas a ofertar en los procesos de estabilización en el sector público Instrumental, la concreción del número definitivo de plazas resultante a estabilizar, así como también la coordinación de las convocatorias que se realicen en Andalucía entre sí, y de éstas con las correspondientes a otras Administraciones Públicas, a los efectos de evitar, en la medida de lo posible, el “efecto llamada”.

5. Las convocatorias de los correspondientes procesos selectivos se llevarán a cabo dentro del plazo establecido en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y se desarrollarán previa negociación colectiva en cada ámbito sectorial.

Quinto. Medidas relativas al personal temporal.

Las partes acuerdan abordar, **respecto del personal interino y laboral temporal, las adaptaciones normativas y los acuerdos que sean necesarios para conseguir, en el marco de la normativa básica, la completa homologación de sus condiciones laborales a las del empleo estable.**



Asimismo, acuerdan **poner en valor su experiencia acumulada en la prestación temporal de servicios en los procesos selectivos no sujetos a regulación de carácter básico.**

Sexto. Jornada de trabajo.

1. Desde el año 1999, fruto de un acuerdo sindical, el personal de la Junta de Andalucía venía disfrutando de una jornada laboral ordinaria de treinta y cinco horas, una conquista histórica y pionera en el conjunto del Estado. Sin embargo, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, limitando las competencias propias de las Comunidades Autónomas reconocidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como también, en el caso de Andalucía, sus competencias estatutarias, vino a imponer una jornada ordinaria mínima de treinta y siete horas y media semanales, como medida de carácter económico y de contención del gasto público.

Esta Mesa General, una vez que Andalucía cumple sus compromisos de estabilidad y sostenibilidad presupuestaria, siempre ha trabajado por la supresión de esta medida, que ha tenido como principal efecto negativo la pérdida de empleo público. Pero el Acuerdo alcanzado al efecto en junio de 2016 para recuperar la jornada de 35 horas y su posterior regulación jurídica no han podido mantenerse, por la oposición del Gobierno central y su impugnación, que tuvieron el efecto de volver a la jornada de 37,5 horas impuesta como regulación básica estatal.

2. Ahora el Acuerdo alcanzado a nivel estatal el 9 de marzo de este año incluye, entre sus medidas, la posibilidad de establecer jornadas diferentes a la regulada por la legislación básica estatal, reconociendo con ello que se trata de una competencia propia



de cada Administración Pública, que podrá ejercer previa negociación colectiva, todo lo cual se ha incluido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

3. Por lo anterior, esta Mesa General acuerda que:

1º) Desde el día de la firma de este Acuerdo, la jornada laboral ordinaria de todo el personal del sector público andaluz será de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual.

2º) En todo caso, deberá cumplirse el horario de obligada permanencia establecido, la jornada complementaria o suplementos de jornada que pueda tener asignados el puesto de trabajo, y la jornada reducida por causa festiva o con motivo del período estival.

Las demás modalidades de jornada normativa o convencionalmente establecidas se adaptarán a esta jornada ordinaria en lo que fuere necesario.

Se podrán establecer jornadas especiales a través de pactos con la representación de las personas trabajadoras.

Los procesos de adaptación de horarios y turnos que deban llevarse a cabo, en su caso, para la efectiva implantación de esta jornada serán objeto de la correspondiente negociación colectiva en su ámbito respectivo, debiendo estar finalizada antes del 30 de septiembre.

3º) 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, que fue aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de diciembre de 2017.

4º) Asimismo, coincidiendo con el inicio del curso escolar 2018-2019, **el horario lectivo del personal docente será de dieciocho horas**, a excepción del que imparte las enseñanzas de educación infantil y primaria y el de los Centros Específicos de Educación Especial, sin que pueda resultar aplicable, a partir de ese momento, la medida del apartado Tercero.1 del Acuerdo de esta Mesa General de 18 de diciembre de 2017.

Séptimo. Incapacidad temporal.

1. El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, ha penalizado al personal en situación de incapacidad temporal o que ha debido ausentarse de su puesto de trabajo por causa de enfermedad o accidente que no hayan dado lugar a dicha situación de incapacidad temporal, y lo ha hecho minorando sus retribuciones, al impedir la aplicación del complemento que permita igualar, en tales casos, el 100% de las mismas.

En el Acuerdo de 2 de junio de 2016 de esta Mesa General se incluyó el compromiso de seguir trabajando para ampliar hasta el máximo posible los supuestos de percepción completa de las retribuciones, mientras persistiese la prohibición estatal. Y así se ha hecho, pues en todos los casos en los que la legislación básica estatal ha permitido ampliar el catálogo de enfermedades

exceptuadas de esta prohibición de percibir el 100% de las retribuciones, esta Mesa General ha acordado su aplicación en Andalucía hasta el máximo posible. De hecho, y gracias a ello, actualmente nuestra Comunidad Autónoma cuenta con el catálogo más



amplio de enfermedades que, dando lugar a incapacidad temporal o ausencia del puesto de trabajo, permiten percibir las retribuciones completas.

2. El Acuerdo estatal de 9 de marzo de este año incluye la posibilidad de que cada Administración Pública determine, previa negociación colectiva, las retribuciones a recibir en caso de incapacidad temporal, acuerdo que se ha trasladado a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

3. Teniendo en cuenta lo anterior, esta Mesa General acuerda la universalización de la percepción de retribuciones completas en los casos de enfermedad o accidente, de modo que, **por cualquier causa de enfermedad o accidente que de lugar a la situación de incapacidad temporal, así como en todos los días de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a dicha incapacidad temporal, la totalidad del personal que presta servicios en el sector público andaluz recibirá un complemento retributivo, desde el primer día de incapacidad o ausencia, que, sumado a la prestación del régimen de previsión social correspondiente, alcance hasta el máximo del 100% de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la situación de incapacidad temporal o ausencia por enfermedad.**

Todo ello, sin perjuicio de la necesaria justificación de todas las ausencias y por cualquier causa.

Como complemento de lo anterior, las partes acuerdan elaborar un marco de iniciativas que impulsen y fortalezcan la prevención y reducción del absentismo, así como también ayuden a disminuir su impacto en los servicios públicos, mediante medidas adecuadas a las causas que lo ocasionen, adquiriendo el compromiso de impulso de la Mesa Técnica de Salud Laboral, dotando a la misma de la información necesaria para el cumplimiento de sus fines.



Octavo. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Tanto en el Acuerdo Marco de 3 de junio de 2013, como en el Acuerdo de 15 de julio de 2015 y en el de 2 de junio de 2016, esta Mesa General ha asumido el compromiso de continuar negociando para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo del personal al servicio del sector público andaluz, siempre en función de la disponibilidad presupuestaria; especialmente, en el establecimiento de otras medidas que sigan progresando en el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública Andaluza, así como de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. A este fin, se adoptan los siguientes acuerdos:

1º) Plan de Igualdad.

Las partes adoptan el compromiso de llevar a cabo **todas las tareas que sean necesarias para la culminación del Plan marco de Igualdad entre mujeres y hombres** dentro de este año.

Asimismo, esta Mesa General acuerda **que todos los sectores y entidades instrumentales de la Junta de Andalucía aprobarán su propio Plan de Igualdad antes del 30 de marzo de 2019**, en desarrollo de este Plan marco.

2º) Permiso adicional por paternidad.

Una reivindicación constante de la sociedad actual, compartida por esta Mesa General, es establecer medidas que, en el marco de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, favorezcan un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y personales entre mujeres y hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad, de cara a la



consecución de una igualdad real que permita superar el desempleo femenino y la brecha salarial que afecta negativamente a las mujeres.

Para contribuir a este objetivo, esta Mesa General acuerda la creación de un permiso adicional al de paternidad regulado en la legislación básica estatal, que consistirá en lo siguiente: **una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal del sector público andaluz dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado en la legislación básica estatal, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.**

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

El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

El reconocimiento del permiso adicional por paternidad conlleva costes económicos, dado que, a causa de su duración, serán necesarias sustituciones. Por ello, para adecuar su implantación a la suficiencia financiera necesaria, se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente calendario:

Año 2018: 5 semanas más (total 10 semanas)

Año 2019: 5 semanas más (total 15 semanas)

Año 2020: 5 semanas más (total 20 semanas)

Esta medida se incorporará a los correspondientes Convenios Colectivos.



3º. Bolsa de horas de libre disposición.

El personal del sector público andaluz dispondrá de una **bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables** en un período máximo de tres meses. En el marco de la negociación colectiva sectorial podrá articularse la recuperación de esta bolsa de horas a través del sistema que se arbitró por Acuerdo de esta Mesa General, de 18 de diciembre de 2017, para el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo no presencial, vigente hasta la firma de este Acuerdo, siempre atendiendo a las características y necesidades propias de cada ámbito de prestación de servicios públicos. Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al 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.

Esta bolsa de horas se aplicará en cada sector considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público correspondiente, y previa negociación en el ámbito respectivo. En todo caso, el ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos.

4º. Sistema específico de jornada continuada.

El personal en quien concurra alguna de las circunstancias del apartado 3º anterior, y en tanto se mantengan las mismas, podrá solicitar **realizar su jornada de trabajo de forma continuada u otras adaptaciones del modo de cumplir dicha jornada**, de acuerdo con lo que se concrete en cada sector, previa negociación en el ámbito respectivo, en atención a las singularidades de los respectivos servicios públicos.



Esta medida está sujeta a las necesidades del servicio, se tendrá en cuenta para la ordenación de turnos de trabajo y vacaciones, y se ajustará al horario de apertura del centro de trabajo.

5º. Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente.

Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una **reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones**. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma.

En cada sector, previa negociación colectiva en el ámbito correspondiente, se concretarán las condiciones de disfrute de esta reducción de jornada.

6º. Avanzar en la conciliación.

Asimismo, las partes acuerdan trabajar en el seno de la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo en el impulso de la negociación colectiva para la implantación de las siguientes medidas:

a) El **teletrabajo**, en aquellos sectores en los que sea compatible la prestación de servicios con una modalidad de jornada cuyo cumplimiento no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo.



b) La conciliación y racionalización de horarios, a fin de que, siempre que sea adecuado a la naturaleza de los servicios públicos que se presten, **la jornada de trabajo finalice a las 18.00 horas.**

c) **Medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal.**

d) Asimismo, se atenderá especialmente, en todos los casos de reducción de jornada, a la **adaptación de horarios** y, especialmente, de los **días de asistencia**, que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Noveno. Creación de un Grupo de Trabajo en relación con el marco de la negociación colectiva en el sector público Instrumental.

Las partes convienen en la necesidad de alcanzar una progresiva homologación de las condiciones de trabajo en el conjunto del sector público andaluz. A este fin, **se acuerda la creación de grupo de trabajo, en relación con el marco de la negociación colectiva en el sector público Instrumental**, que abordará materias relativas a retribuciones, estabilización de empleo temporal, jornada laboral y condiciones de trabajo. Su objetivo es contribuir a la racionalización y sostenibilidad del sector público Instrumental, y promover la defensa global y el desarrollo armónico de los recursos humanos en este ámbito, a través de propuestas de actuación que serán transmitidas a los órganos de decisión correspondientes. Para ello, estudiará, debatirá y elaborará criterios y recomendaciones sobre cuestiones de carácter colectivo, sin perjuicio de su posterior negociación y aprobación en sus respectivos ámbitos, centrándose las primeras actuaciones en las cuestiones relativas a la estabilización del empleo temporal en el sector público Instrumental incluidas en el apartado Cuarto de este Acuerdo.



Para contribuir a la efectiva consecución de estos fines y también avanzar en la homologación de las condiciones de trabajo de todo el personal que presta servicios en la Junta de Andalucía, y en la calidad del empleo público en todas las entidades instrumentales del sector público andaluz, la Mesa General acuerda **que todo el personal de dichas entidades disfrute de los siguientes derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:**

1. Los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para el personal funcionario, y en sus mismos términos, salvo el permiso por asuntos particulares.
2. El permiso por asuntos particulares en razón de la antigüedad de la Disposición Adicional Decimotercera de dicha Ley, en la correspondencia por años de prestación de servicios prevista en el apartado Primero del Acuerdo de esta Mesa General de 3 de febrero de 2016.
3. Los días adicionales de vacaciones por antigüedad regulados en su Disposición Adicional Decimocuarta, en la correspondencia por años de prestación de servicios prevista en el apartado Tercero del Acuerdo de esta Mesa General de 2 de junio de 2016.
4. Y el permiso retribuido a las empleadas públicas en estado de gestación regulado en su Disposición Adicional Decimosexta.

En el marco de la negociación colectiva en el ámbito de cada entidad podrá acordarse la aplicación a su personal del permiso por asuntos particulares regulado en el artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.



Décimo. Medidas de prevención de conflictos.

Las partes asumen el compromiso de **revisar y adecuar a las necesidades actuales las medidas establecidas en materia de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación de la Junta de Andalucía, así como también de impulsar las actuaciones que permitan iniciar los trabajos para establecer medidas de prevención, actuación y solución de otros conflictos que, en su caso, se puedan determinar.**

Décimoprimer. Acción Social.

Antes del 31 de diciembre se fijará el calendario para dar cumplimiento al punto Quinto del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, 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, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de junio de 2016.

Decimosegundo. Comisión de Seguimiento.



Se acuerda por las partes que el seguimiento, interpretación y evaluación de este Acuerdo se realizará por la Comisión paritaria de Seguimiento creada en el Pacto de esta Mesa General de 6 de junio de 2018, a cuyo fin la Administración de la Junta de Andalucía le proporcionará los recursos que sean necesarios para su funcionamiento.

Decimotercero. Vigencia.

El presente Acuerdo surtirá efectos a partir del día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se proceda expresa y formalmente a su aprobación, sin perjuicio de las adaptaciones normativas que resulten precisas para su efectiva aplicación y del calendario que para cada medida se contempla.

POR LA ADMINISTRACIÓN

Antonio Ramírez de Arellano López
Consejero de Economía, Hacienda y Administración Pública

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

José Luís Heredia Hernández
Presidente de CSI-F Andalucía

Antonio Tirado Blanco
Secretario General de la FeSP-UGT Andalucía



Humberto Muñoz Beltrán
Coordinador del Área Pública de CCOO Andalucía

