

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 1 de febrero de 2018, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo vigente de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, de 14 de enero de 2019, por el que se modifican determinados artículos para dar cumplimiento al acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2018.

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo vigente de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, de 14 de enero de 2019, por el que se modifican determinados artículos para dar cumplimiento al acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

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

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

Sevilla, 1 de febrero de 2019.- El Director General, Jesús González Márquez.

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO VIGENTE DE LA AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA, POR EL QUE SE MODIFICAN DETERMINADOS ARTÍCULOS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE 17 DE JULIO DE 2018

El Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno aprobó el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, 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 el que se adoptan una serie de medidas socio-laborales para todo el sector público de Andalucía, para cuya aplicación la Dirección General de Planificación y Evaluación ha dictado normas con fecha 25 de septiembre.

La Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, cuya creación fue autorizada por el artículo 12 de la Ley 1/2011, de 17 febrero, de ordenación del sector público de Andalucía con la naturaleza de agencia de régimen especial, forma parte del conjunto de entidades instrumentales según lo establecido en los artículos 50 y siguientes de la Ley 9/2007, 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía, por lo que se encuentra comprendida en el ámbito de aplicación del mencionado Acuerdo.

La norma segunda de este Acuerdo establece que medidas acordadas «se incorporarán a los respectivos convenios colectivos», si bien algunas de ellas deberán ser objeto de negociación, en unos casos para su reconocimiento y en otros para la regulación concreta de sus condiciones.

00150310

Algunas de dichas medidas del Acuerdo-Marco, sobre todo las referentes a la jornada laboral y licencias y permisos, forman parte del acervo de derechos laborales del personal de la Agencia integrado en el ámbito del convenio colectivo que ahora se modifica. Otras, en cambio, comportan modificaciones de dichas condiciones, que comportan la modificación del mismo.

Por ello, en ejecución del referido Acuerdo del Consejo de Gobierno y de las medidas acordadas en el Convenio Marco aprobado por este, la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A., y sus trabajadores, Resolución de 28 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A., en el que quedó subrogada en virtud de lo dispuesto en la letra e) del apartado 1 de la disposición adicional cuarta de la Ley 1/2011, antes citada, y de conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, en sesión celebrada los días 12 y 13 de diciembre de 2018, adopta el presente acuerdo, cuyas cláusulas se insertan a continuación, que modifican la redacción los artículos de dicho convenio, que quedan redactados del siguiente modo:

«1.º El apartado 3 del artículo 21 se modifica quedando redactado del siguiente modo:

“3. Todo el personal tendrá derecho a la reducción de hasta un máximo de la mitad de su jornada laboral, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, cuando tengan confiado, por razones de guarda legal, el cuidado directo de algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

Además, para atender el cuidado de un familiar de primer grado se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre las mismas, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.”

2.º El apartado 1 del artículo 24 queda redactado del siguiente tenor literal, permaneciendo subsistente la redacción dada al resto de los apartados:

“1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días laborables y se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio a septiembre, salvo en aquellos servicios o áreas de actividad que por razones técnicas, organizativas o de necesidades propias no sea posible. Adicionalmente podrá disfrutarse de los siguientes días de vacaciones en función de los años de servicios prestados: 15 años de servicio, un día más; 20 años de servicio, dos días más; 25 años de servicio, tres días más; y 30 o más años de servicio, cuatro días más. El personal adscrito a trabajos de campaña podrá disfrutar un período de vacaciones de cinco días laborales durante los meses de junio a septiembre.”

3.º Las letras j) y l) del apartado 1 del artículo 25 quedan redactadas del siguiente modo:

“j) 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 laboral.

l) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.”

4.º Se añaden al apartado 1 del artículo 25, dos letras más, las q) y r) que quedan redactadas del siguiente tenor:

“q) Una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, es decir, hasta 80 horas anuales, recuperables en un período máximo de tres meses, destinadas 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. La justificación de su utilización ha de ser previa, pudiendo ser comprobada por la Agencia la aplicación de su disposición a las causas de justificación alegada. En todo caso, el ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos.

r) 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.”

5.º El apartado 2 del artículo 25 queda redactado con el siguiente tenor literal:

“2. Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la persona trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.”

6.º Se modifica el párrafo final del apartado 3 del artículo 25, que queda redactado de la siguiente forma:

“Adicionalmente a esta suspensión la madre tendrá derecho a cuatro semanas más con cargo a la Empresa en los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, de menores de doce años.”

7.º Se añade un párrafo al apartado 3 del artículo, 25 que queda redactado así:

“Las trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar 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.”

8.º El apartado 4 del artículo 25 queda redactado en los siguientes términos:

“4. En los supuestos de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar del permiso de paternidad establecido en el apartado 7 del artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores, a los que adicionalmente se añadirán las semanas necesarias hasta alcanzar un máximo de veinte, 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. De disfrutarse de forma fraccionada, el periodo mínimo será de una semana.”

9.º Se adiciona al artículo 26 un párrafo que queda redactado del siguiente modo:

“Adicionalmente, el personal comprendido en el ámbito de este convenio podrá disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.”

Disposición adicional primera. La jornada laboral establecida en el artículo 19, equivalente a treinta y cinco horas semanales en cómputo anual, no será de aplicación al personal laboral propio que ocupe puestos de trabajo de Jefe/a de Área o de Unidad con responsabilidad y especial dedicación, así como al que se encuentre excluido del ámbito de aplicación de este convenio, a los que se le asignará una jornada de, al menos, treinta y siete horas y media semanales.

Disposición adicional segunda. El permiso regulado en la letra f), del apartado 1 del artículo 25 de este convenio queda absorbido por el permiso establecido en el apartado 4 de dicho artículo.

Disposición transitoria primera. La implantación de permiso por paternidad regulado en el apartado 4 del artículo 25 del vigente convenio colectivo tendrá la duración que se indica en función de la fecha en que ocurriera el hecho causante: 10 semanas, para los hechos causantes ocurridos desde el 13 de julio a 31 de diciembre de año 2018; 15 semanas, desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2019; y 20 semanas desde 1 de enero de 2020.

Disposición transitoria segunda. En el caso de que la legislación básica del Estado incremente el número de semanas de duración del permiso de maternidad o paternidad, los permisos adicionales regulados en el artículo 25 se reducirán en la misma proporción.

Disposición final. Entrada en vigor. El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, con efectos retrotraídos al día 13 de julio de 2018, según dispone el punto segundo del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2018, por el que se aprueba el 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 el que se adoptan una serie de medidas socio-laborales para todo el sector público de Andalucía.»