

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 1 de febrero de 2019, 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 V Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, de 11 de diciembre de 2018, 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 V Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, de 11 de diciembre de 2018, 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.

En Málaga, a 11 de diciembre de 2018.

Reunidos los abajo relacionados se reconocen capacidad para constituirse en Comisión Negociadora para la modificación parcial del V Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, que se publicó en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía número 252, de 26 de diciembre de 2007.

Por la Dirección de la Agencia Pública:

María Teresa Becerra Moreno	Dtora. Desarrollo de Personas.
Enrique Bravo Escudero	Subdir. Desarrollo de Personas.
Jose Manuel Avisbal Toro	Asesor.
Jose María Álvarez Rueda	Director Territorial de Línea 061.

Por la Representación Sindical:

Joaquín Cides Camarero	Representante UPES.
Alfredo J. López Urbano	Representante UPES.
Carlos Manuel Prados Arredondo	Asesor UPES.
Jesús Cabrera González	Asesor CCOO.
Joaquín Ramos López	Representante CCOO.
Francisco José Orts Vivanco	Representante CCOO.
Silva Cruz García	Representante SATSE.
Jesús Moreno Moreno	Representante SMA.

Carlos Alberto García Martínez	Representante SMA.
Santiago Álvarez Gutiérrez	Representante SMA.
Javier Gómez Izquierdo	Representante UGT.
Ramón Robles Tello	Asesor UGT.
Jairo Muñoz Sierra	Representante CGT.
Jose Javier García Ortega	Asesor CGT.
David Lopez Hidalgo	Asesor CGT.

Por video conferencia	
Cándido Baena Gallardo	Asesor SMA.
Juana Gómez Escorza	Representante SATSE.
Eulogio Paz Tomás	Asesor SMA.
Juan Mendoza Rodríguez	Representante de CSIF.

El Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía del 20 de julio de 2018 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.

La Circular 1/2018, de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría General para la Administración Pública, sobre las medidas de conciliación de la vida personal familiar y laboral del Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018 ha venido a establecer los criterios de aplicación de las nuevas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del presente acuerdo.

El V Convenio Colectivo en vigor establece en su artículo 2 lo siguiente:

«El todo caso, el convenio colectivo seguirá vigente en todo su articulado en tanto en cuanto no sea sustituido por otro».

De conformidad con el acuerdo de la Comisión Paritaria Regional de 8 de mayo de 2013, del V Convenio de la Empresa Pública, en las funciones de interpretación del Convenio colectivo la citada cláusula deberá entenderse vigente, y de aplicación, hasta la sustitución del actual convenio colectivo por otro.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores:

«Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su vigencia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.»

Por tanto, para la adaptación del Convenio Colectivo de la Agencia Pública y la incorporación de las nuevas medidas, ambas partes:

A C U E R D A N

Primero.

Se incluye un apartado noveno al artículo 21 del Convenio Colectivo, queda redactado como sigue:

«21.9. Permiso por parto o maternidad, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento.

Como consecuencia de la entrada en vigor del Acuerdo de 13 de julio de 2018, se ha universalizado a todo el personal empleado público de la Junta de Andalucía el derecho a que el descanso que 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, tenga una duración completa de 20 semanas, sin perjuicio de su ampliación en los casos previstos expresamente (parto 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 de los límites regulados por la normativa que resulta de aplicación.

21.9.1) Permiso adicional por paternidad.

Actualmente la legislación básica estatal regula un permiso de paternidad de 5 semanas para el padre u otro progenitor que no es titular del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento.

El Acuerdo de 13 de julio de 2018, a través de un permiso adicional, amplía este tiempo de descanso hasta un máximo de 20 semanas, con la finalidad de fomentar la corresponsabilidad para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

a) Persona que tiene derecho al disfrute de este permiso:

Puede solicitar este permiso adicional el padre u otro progenitor que no sea titular del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, incluido el que a fecha 13 de julio de 2018 (incluido este día) ya se encuentre disfrutando del permiso de paternidad de 5 semanas regulado en la legislación básica estatal.

b) Condiciones de disfrute:

1. Es retribuido.
2. Es intransferible, de forma que ni total ni parcialmente puede cederse a la madre u otro progenitor.
3. Es irrenunciable, debiendo disfrutarse en todos los casos en que se genere el hecho causante.
4. Debe disfrutarse dentro de los 12 meses siguientes al parto o nacimiento, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción.

5. Con el fin indicado de 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, se considera oportuno que, en la concreción que se realice de esta medida en el ámbito de negociación sectorial correspondiente, se incluya la siguiente distribución del disfrute de las 20 semanas de permiso por paternidad:

5.1. A partir de la fecha de la Circular del 16.11.2018 de la Secretaría General de Administración Pública, el disfrute de las 4 primeras semanas de permiso es ininterrumpido y debe coincidir con las 4 primeras semanas del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda que esté disfrutando la madre u otro progenitor.

5.2. Las siguientes 16 semanas de permiso podrán distribuirse a elección del padre u otro progenitor, pero siempre dentro de los 12 meses siguientes al hecho causante, con el único requisito de que no podrán coincidir con las semanas 7.^a a 20.^a del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda que corresponda a la madre u otro progenitor. Así, podrán disfrutarse coincidiendo con las semanas 5.^a y 6.^a del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda, y a partir de la finalización de la semana 20.^a de dicho permiso; todo el tiempo de permiso que se disfrute a partir de la finalización de esta semana 20.^a deberá ser ininterrumpido.

Asimismo, es posible acumular estas 16 semanas a las que correspondan por causa del disfrute compartido entre ambos progenitores del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda, y del permiso por acumulación de las horas de lactancia, a salvo de lo establecido en el párrafo anterior.

- Este permiso se podrá acumular días de vacaciones y asuntos particulares siempre que sea compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos.

c) Duración del permiso:

Dado que actualmente el permiso de paternidad regulado por la legislación básica estatal es de 5 semanas, se ha acordado inicialmente una duración de este permiso adicional por paternidad de 15 semanas. Para su completa implantación, se ha establecido un calendario, que permite adecuar los costes económicos que conlleva a la suficiencia financiera necesaria:

- Parto o nacimiento, adopción o guarda que hayan tenido lugar desde el día 13 de julio, incluido, hasta finales del año 2018, así como en los casos en los que a dicha fecha ya se esté disfrutando del permiso de paternidad de 5 semanas regulado en la legislación básica estatal: 5 semanas, lo que permite, sumado a las 5 semanas del permiso de paternidad, un descanso total máximo de 10 semanas, de las cuales 4 serían de disfrute ininterrumpido e inmediatamente posterior al hecho causante, y 6 semanas se disfrutarían de acuerdo con los términos establecidos en el párrafo 5.2 del apartado b).

- Parto o nacimiento, adopción o guarda que tengan lugar durante el año 2019: 10 semanas, lo que permite, sumado a las 5 semanas del permiso de paternidad, un descanso total máximo de 15 semanas, de las cuales 4 serían de disfrute ininterrumpido e inmediatamente posterior al hecho causante, y 11 semanas se disfrutarían de acuerdo con los términos establecidos en el párrafo 5.2. del apartado b).

- Parto o nacimiento, adopción o guarda que tengan lugar a partir del 1 de enero de 2020: 15 semanas, lo que permite, sumado a las 5 semanas del permiso de paternidad, un descanso total máximo de 20 semanas, de las cuales 4 serían de disfrute ininterrumpido e inmediatamente posterior al hecho causante, y 16 semanas se disfrutarían de acuerdo con los términos establecidos en el párrafo 5.2. del apartado b).

- No obstante, en el caso de que la legislación básica del Estado incremente el número de semanas de duración del permiso de paternidad, el permiso adicional por paternidad se reducirá en la misma proporción, de forma que el tiempo máximo de descanso no supere las 20 semanas. En relación con ello, y en garantía de un tiempo de descanso homogéneo en el conjunto del sector público andaluz por este motivo, los días de permiso que puedan estar actualmente reconocidos por nacimiento, adopción o guarda y que sean distintos del permiso de paternidad de 5 semanas, deben considerarse absorbidos por el permiso adicional por paternidad.

- El personal que haya hecho uso del permiso adicional por paternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período del mismo, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

d) Procedimiento:

Este permiso adicional se concederá a petición de la persona interesada y de la misma forma que el permiso de paternidad, sin que sea necesario aportar nueva justificación del hecho causante.

Segundo. Se añade un apartado noveno al artículo 21 del Convenio Colectivo.

«9. Reducción de jornada por recuperación de enfermedad.

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.
 - En el marco de la negociación colectiva sectorial se establecerán las condiciones de disfrute de esta jornada reducida para su adaptación a las necesidades del servicio y a las peculiaridades y características propias de cada sector.”
- d) Procedimiento:
La jornada continuada se concederá a petición de la persona interesada, debidamente justificada.»

Tercero. Días adicionales de permiso por asuntos particulares y de vacaciones.

El Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de 17 de julio de 2018 indica:

«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:»

En consecuencia:

A) Se añade el siguiente subapartado al artículo 20.1 del Convenio Colectivo:

20.1.ñ) Días adicionales de permiso por asuntos particulares.

Los trabajadores de EPES tendrán derecho al permiso por asuntos particulares en razón de la antigüedad de la disposición adicional decimotercera del Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

Por ello, además de los días de libre disposición que actualmente le corresponden, tendrá derecho también al disfrute de estos días adicionales de permiso, de acuerdo con lo previsto en dichas normas específicas, con el límite 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.»

B) El último párrafo del artículo 19 del Convenio Colectivo queda redactado como sigue:

«Los trabajadores de EPES tendrán derecho a los días adicionales de vacaciones por antigüedad regulados en la disposición adicional decimocuarta del Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

Por ello, tendrán derecho, siempre que hayan completado los años de servicios prestados en EPES que se indican, y con el máximo de los siguientes días adicionales 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.»

Cuarto.

Para el cálculo de la jornada, cada día adicional de vacaciones o de asuntos propios, que se contemplan en el apartado tercero, se computarán como siete horas de jornada directa, sin perjuicio del turno asignado.

El trabajador obtendrá en la aplicación informática de Gestión del Tiempo, o la que controle la jornada anual de trabajo, un registro por el número de horas correspondientes que computará como jornada realizada.

El registro se producirá cuando se produzca el devengo de los días adicionales. Los días adicionales correspondientes al ejercicio 2018 se compensarán en el ejercicio 2019.

Quinto. Autorizar a doña María Teresa Becerra Moreno, y a don Enrique Bravo Escudero para solicitar el registro de las citadas modificaciones del Convenio Colectivo en el Registro Público de Convenios Colectivos.