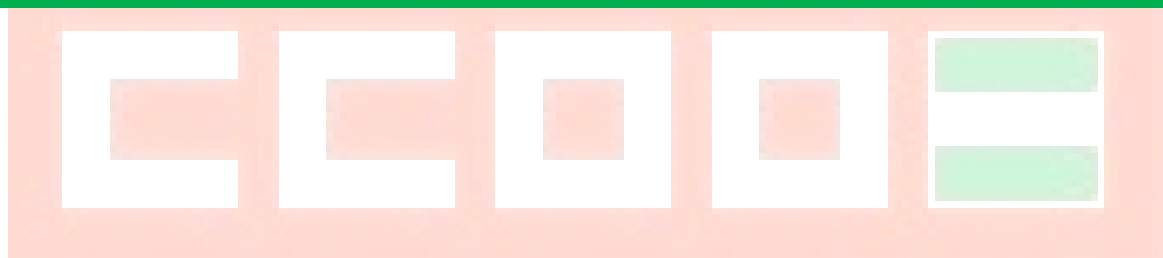




VI CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA



Con incorporación de modificaciones por legislación y acuerdos.

Actualizado Mayo 2018



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>	14
Artículo 13. Grupos profesionales.	
Artículo 14. Categorías profesionales.	
<u>CAPÍTULO VI. SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS.</u>	14
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>	34
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>	43
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>	61
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>	67
Artículo 49. Formación y perfeccionamiento profesional.	
<u>CAPÍTULO XIV. PROTECCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</u>	69
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>	82
Artículo 57. Salario base.	
Artículo 58. Complementos y pluses salariales.	
Artículo 59. Revisión salarial.	

<u>CAPÍTULO XVI. ACCIÓN SOCIAL.</u>	87
Artículo 60. Acción social.	
<u>CAPÍTULO XVII. JUBILACIÓN.</u>	88
Artículo 61. Jubilación forzosa.	
Artículo 62. Jubilación voluntaria.	
<u>CAPÍTULO XVIII. DEL DERECHO DE REUNIÓN.</u>	89
Artículo 63. Asamblea de trabajadores.	
<u>CAPÍTULO XIX. DERECHOS SINDICALES.</u>	90
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>	94
Artículo 66. Mediación, arbitraje y conciliación.	
<u>CAPÍTULO XXI. INDEMNIZACIONES.</u>	94
Artículo 67. Plus de distancia o transporte.	
Artículo 68. Indemnizaciones por razón del servicio.	
<u>DISPOSICIONES ADICIONALES.</u>	95
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.	
<u>DISPOSICIONES TRANSITORIAS.</u>	98
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.	

ANEXOS	
<u>Anexo I. Categorías profesionales.</u>	99
<u>Anexo II. Enfermedades graves efectos 100%</u>	141
<u>Anexo III. Enfermedades graves efectos permiso cáncer enf. grave hijos.</u>	148
<u>Anexo IV. Acuerdo de vestuario.</u>	152
<u>Anexo V. Acuerdo bolsa única.</u>	158



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 revisión².

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 año³.**

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 normativas⁴.

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 Según redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, “transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.” Sin embargo, el Acuerdo de Mesa General de 26 de junio de 2013, contempla en su apartado segundo que las unidades de negociación del sector público se comprometan, antes del 8 de julio de 2013, a garantizar hasta el 30 de junio del 2014, la vigencia del convenio vencido, manteniendo de forma expresa su ultraactividad, mediante la adopción por escrito de los acuerdos necesarios, que serán tramitados ante la Autoridad Laboral a los efectos de su registro y publicación. También STS 22 diciembre 2014, entiende que cuando un convenio colectivo pierde su vigencia por el fin del plazo de ultraactividad, y no hay convenio de ámbito superior, se continúan aplicando las condiciones de trabajo establecidas en el propio Convenio.

³ Acuerdo de 14 de diciembre de 2006 por el que se prorroga y modifican determinados artículos del VI Convenio.

⁴ 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.

CAPÍTULO II. GARANTÍAS.

Artículo 6.- Igualdad de oportunidades y no discriminación

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**⁵ que, a

⁵ La votación se pondera en función del porcentaje real de votos de cada uno de los sindicatos. Aún no se han realizado elecciones en algunos ámbitos del personal laboral.

efectos de votaciones, actuarán en función de la representatividad que ostentaba la 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, constando 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 PROFESIONAL⁶.

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.

⁷Grupo 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.

- 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.

⁶ La reforma laboral, introduce la siguiente modificación mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral: Disposición adicional novena. *Adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional.* En el plazo de un año los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por esta Ley.

En consecuencia, se negocia el Acuerdo de la Comisión Negociadora del VII convenio del personal laboral de la administración de la Junta de Andalucía, por el que se introducen modificaciones en el sistema de clasificación profesional, publicado en BOJA nº 14, de 22 de enero de 2015.

⁷ Texto modificado por Acuerdo de modificación de clasificación profesional de enero de 2015 hasta el final del artículo.

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.

⁸*El 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 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).*

⁸ Base Séptima del Acuerdo de modificación de clasificación profesional enero 2015.

RÉGIMEN TRANSITORIO:

⁹ ***“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. 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:

⁹ 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.

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.

- 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 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.
- 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 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.

- 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 específico¹⁰.

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 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.

Artículo 18. Contratación temporal¹¹.

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.

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.

¹⁰ Ver acuerdo de diciembre de 2014 de la Comisión de Convenio sobre provisión de puestos de trabajo mediante concurso de promoción específico.

¹¹ Redacción dada por el acuerdo de 22 de mayo de 2017. El 12 de abril de 2018 se aprueba reglamento de bolsa única.

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, aún 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 similares”¹².

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 2008”¹³.

BOLSAS COMPLEMENTARIAS¹⁴.



¹² Ver también Reglamento de bolsa vigente desde julio 2007.

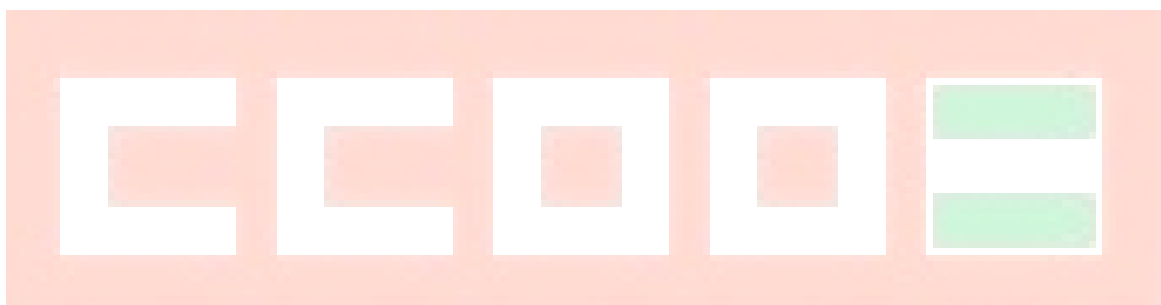
¹³ Acuerdo de Comisión Negociadora celebrada el 2 de noviembre, que modifica la cláusula octava del acuerdo de 14 de noviembre de 2014.

¹⁴ 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.

Por acuerdo de la Comisión de Convenio se establecen bolsas complementarias en 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 SAE¹⁵.



¹⁵ Acuerdo de Comisión de Convenio 22 de mayo de 2017 establece como fecha de valoración de méritos 31 de marzo de 2017. A partir del acuerdo, en años sucesivos, la fecha de valoración de méritos será el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

3. Contrataciones temporales excluidas de las Bolsas de Trabajo¹⁶.

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.

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

¹⁶ 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.

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 concurra.

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 concurra. 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 periodos 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.

¹⁷ PERSONAL INDEFINIDO NO FIJO.

¹⁷ Acuerdo de Comisión Negociadora de 2 de noviembre de 2016. Publicado BOJA 232 - Viernes, 2 de

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 límites 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 límites, 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 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 40.1¹⁸ del Estatuto de los

¹⁸ 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

Trabajadores.

3. Los traslados colectivos a que se refiere el artículo 40.2¹⁹ 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 movilidad²⁰.

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”.

¹⁹ 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.

²⁰ El Reglamento de funcionamiento de la Subcomisión de Salud Laboral, aprobado por Acuerdo de Comisión

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.

TRANSITORIEDAD MOVILIDAD POR SALUD TRAS ACUERDO CLASIFICACIÓN

de Convenio de 10 de febrero de 2012, regula movilidad por disminución de capacidad, por razones objetivas, adaptación de puestos de trabajo, etc.

²¹El personal laboral fijo que a la entrada en vigor del Acuerdo de modificación de clasificación profesional tenga reconocido el derecho a la movilidad por razones de salud a una categoría profesional diferente que resulte afectada por este Acuerdo, conservará el derecho a la movilidad por razones de salud, sin que le resulten exigibles los requisitos de acceso a las categorías modificadas dicho Acuerdo.

MOVILIDAD POR RAZONES DE GÉNERO²². Medidas relativas a la movilidad por razón de violencia de género.

Traslado de puesto de trabajo. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, las empleadas públicas víctimas de violencia de género tienen derecho a la movilidad geográfica, por ello y en términos del artículo 82.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las empleadas públicas que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a cambiar de destino.

El cambio de puesto tendrá lugar a un puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características a aquel que venía ocupando, que se encuentre vacante y dotado presupuestariamente, sin necesidad de que dicha vacante sea de necesaria cobertura. La empleada pública deberá cumplir los requisitos previstos en la Relación de Puestos de Trabajo respecto del puesto solicitado.

En el caso de que la Consejería, Organismo, Agencia o Entidad en la que se encuentre destinada la empleada no disponga de puesto vacante en los términos expuestos anteriormente o en razón a la organización de los servicios no proceda hacer uso de una vacante existente, se procederá a la creación de una plaza de acuerdo con el procedimiento reglamentariamente previsto, o bien, se podrá tramitar un cambio de adscripción del puesto de trabajo que ocupa la empleada al ámbito geográfico solicitado.

Durante la tramitación del procedimiento para hacer efectivo el traslado y hasta su resolución, se podrá efectuar un traslado provisional de atribución temporal de funciones en el ámbito geográfico que se insta. En este caso la empleada afectada continuará percibiendo las retribuciones del puesto de origen hasta que se haga efectivo el traslado a nuevo destino.

Asimismo, en los procedimientos de oferta para la cobertura de puestos de trabajo vacantes con carácter provisional, tendrán preferencia las empleadas públicas víctimas de violencia de género, de conformidad con los trámites y requisitos de dicho procedimiento.

Resolución del procedimiento.

1. A la vista de la solicitud y de la documentación aportada, el órgano o unidad

²¹ Acuerdo de modificación clasificación profesional Enero 2015.

²² 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.

competente en materia de personal comunicará a la empleada pública interesada las vacantes ubicadas en la provincia o localidad expresamente solicitadas.

2. A partir de la recepción del citado listado de vacantes, la empleada contará con un plazo de cinco días para decidir a cuál de ellas desea ser destinada. En el supuesto de que hubiera varios centros en la localidad o provincia, deberá determinar un orden de prioridad.

3. En tanto se llevan a cabo los trámites necesarios para resolver la movilidad por razón de violencia de género, la falta de asistencia de la solicitante a su puesto de trabajo, si ello fuera necesario para garantizar su seguridad, tendrá la consideración de falta justificada.

4. Durante la tramitación del procedimiento y hasta su resolución, se podrá efectuar un traslado provisional de atribución temporal de funciones de la empleada pública víctima de violencia de género en el ámbito geográfico solicitado para el traslado. En este caso, la empleada percibirá las retribuciones propias del puesto de origen hasta que se haga efectivo el traslado.

5. El órgano o unidad competente en materia de personal otorgará preferencia a la tramitación de estos procedimientos, al objeto de que la resolución se dicte en el plazo máximo de diez días.

6. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

7. La incorporación al nuevo destino deberá tener lugar en un plazo de tres días hábiles si no comporta cambio de residencia para la empleada afectada, o de un mes si comporta cambio de residencia, contados a partir del día siguiente a la notificación a la interesada del cambio de destino.

8. Respecto a las funcionarias de carrera o personal laboral fijo, los destinos obtenidos por este procedimiento tendrán carácter definitivo cuando el puesto de origen tuviera tal carácter y el nuevo puesto se encontrara vacante en la correspondiente plantilla. La ocupación del puesto de trabajo adjudicado tendrá carácter provisional cuando la interesada ocupara con tal carácter su puesto de origen. Una vez tenga lugar la movilidad regulada por el presente Protocolo, la Administración de la Junta de Andalucía tendrá la obligación de reservar el puesto de origen durante los seis primeros meses, terminado este período, la empleada pública podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de origen.

En el caso de que opte por el retorno al puesto de origen, los seis meses de permanencia en el otro puesto se considerarán como tiempo de permanencia en el puesto de origen, a efectos de participación en concursos de méritos o traslados.

Una vez transcurrido el citado plazo de seis meses, la Administración podrá conceder, a solicitud de la interesada, el retorno a la localidad de origen, motivado en que se hubiesen producido circunstancias extraordinarias que permitan a la interesada dicho retorno. Para procurar esa reincorporación deberá procederse a la puesta a disposición de un puesto vacante y adecuado, de similares características al que venía ocupando antes de ser trasladada.

En el supuesto de que la movilidad de la funcionaria por razón de violencia de género se hubiere efectuado mediante un cambio de adscripción del puesto, se podrá acordar un nuevo cambio de adscripción del puesto en los términos dispuestos en los apartados anteriores.

En cualquiera de los supuestos anteriores, el retorno al puesto de origen tendrá carácter voluntario.

En el caso de funcionarias interinas, personal laboral temporal o indefinido no fijo, la adjudicación del nuevo puesto tendrá carácter provisional y estará, supeditada al tiempo para el que fueron nombradas o a la duración del correspondiente contrato, así como, a que la plaza ocupada no resultara adjudicada a través de los procedimientos reglamentariamente establecidos.

10. En los distintos sectores de la Administración de la Junta de Andalucía se informará a las correspondientes Mesas Sectoriales (o Comisión de Convenio), con periodicidad anual, del número de destinos adjudicados por esta modalidad, sin que trascienda la identidad de las personas ni los destinos adjudicados

TRASLADO POR CAUSA DE FAMILIARES OBJETO DE VIOLENCIA²³. *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. La condición de víctima de violencia de género se acreditará en los términos establecidos en el apartado 4.*

Artículo 24. Permutas²⁴.

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.

²³ 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.

²⁴ Acuerdo Comisión Negociadora VII Convenio 22 mayo 2017.

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.

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 semanales, 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 viernes.

²⁵ *A partir del 16 de enero de 2017 se recupera la jornada ordinaria de trabajo de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual. Posteriormente, la Sentencia del Tribunal Constitucional de 12 de diciembre de 2017 estima el recurso de inconstitucionalidad contra el Decreto-Ley 5/2016, de 11 de octubre, por el que se regula la jornada de trabajo del personal empleado público de la Junta de Andalucía. Con fecha 18 de diciembre de 2017, la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, adoptó un Acuerdo sobre medidas transitorias para ordenar la jornada de trabajo y horarios del personal empleado público de la Junta de Andalucía, que establece que la jornada será de 35 horas semanales de obligada permanencia y las dos horas y media semanales restantes no son de obligada permanencia, lo que permite al personal optar por realizarlas presencialmente en el horario de apertura del centro de trabajo, o a través de alguno de los medios que, con la finalidad principal de favorecer el desarrollo profesional y la conciliación personal, familiar y laboral se contemplan en el documento de seguimiento de diciembre de 2017.*

Artículo 26. Jornadas y horarios especiales.

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.

²⁵ 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.

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 meses²⁶.

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.

²⁶ Acuerdo de Comisión Negociadora celebrada el 2 de noviembre de 2016. Publicado BOJA 232 - Viernes, 2 de diciembre de 2016.

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.

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 cálculos 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 cálculos y criterios generales. Esta jornada se retribuirá conforme Anexo.

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

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 GÉNERO²⁷.

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.*

²⁷ 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.

- 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 local, 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.~~
- **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.**²⁸

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.²⁹

²⁸ 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.

²⁹ 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.

~~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.³⁰~~

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 servicio.

Artículo 30. Flexibilidad horaria.

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.

Artículo 31. Calendario laboral.

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.

³⁰ Punto Tercero del Acuerdo de Mesa General de 15 de junio. Recuperación 100% jornada y salario desde 1 de enero de 2016.

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”³¹.

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.

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.

³¹ Art. 13 ley 3/2012

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,~~³² 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:

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

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

CAPÍTULO IX. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

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 permitan³³.

- ~~b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto~~

³² 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.

³³ Cláusula 3ª.5 Acuerdo Mesa General 3 de junio de 2013. BOJA 142 de 22 de julio de 2013.

~~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.**³⁴

c) Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos e hijas, ~~tres días naturales si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si tiene lugar fuera de la localidad de residencia del personal~~ **tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción**³⁵. 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.

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 retribuciones³⁶.

e) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el periodo de suspensión

³⁴ 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- Instrucción 4/2012.

³⁵ Artº 49.c) del Estatuto Básico del Empleado Público:

“c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia”.

³⁶ 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

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 adicionales³⁷.

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 períodos de tiempo a que se refiere este punto.~~ **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.**

Podrá ser disfrutado indistintamente por el padre y la madre³⁸.

Igualmente (la trabajadora)³⁹ podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente (4 semanas).

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.⁴⁰

PERMISO PATERNIDAD

Contemplado en el ART. 48.7 ET, aunque suspendido por la DT 7ª hasta el 1 de enero de 2017.

Art. 48.7. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o

³⁷ 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.

³⁸ Cláusula 3ª Acuerdo Mesa General 3 de junio de 2013. BOJA 142 de 22 de julio de 2013.

³⁹ La Instrucción de la Secretaría General para la Administración Pública sobre aplicación de la Ley 3/2012 de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, mantiene la extensión de la medida a ambos cónyuges.

⁴⁰ 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.

a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.”

g) ~~Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o disminución física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma,~~ *doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho quien 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*⁴¹.

h) ~~Por accidente grave, enfermedad grave~~ *Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave 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* 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. 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, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.*²⁸

i) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 9 años, 3 días *naturales continuado. 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 establecido*⁴². Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los

⁴¹ Art. 48 h EBEP.

⁴² Apartado 9.1.E.2 Instrucción 4/2012 SGAP

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 GESTACIÓN⁴³

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 GRAVE⁴⁴

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.»

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.

⁴³ Acuerdo de Comisión Negociadora del VII Convenio 2 de marzo de 2016. Publicado en BOJA nº 70 de 14/04/2016.

⁴⁴ Acuerdo Com. Negociadora VII convenio 23 octubre 2017 (BOJA 6 nov 2017).

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.

Artículo 34. Excedencias por cuidado de familiares.

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.

CAPÍTULO X. VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.⁴⁵

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.⁴⁶

Artículo 35. Vacaciones.⁴⁷

Primero.

Los funcionarios públicos 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.

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.⁴⁸

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.

⁴⁹ b) 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:

⁴⁶ 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.

⁴⁷ 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”.

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.

⁴⁹ 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.

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, de acuerdo con el siguiente calendario:

- En 2016 el personal que, de acuerdo con lo anterior, tenga derecho a días adicionales de vacaciones, podrá disfrutar de dos días como máximo.

- A partir de 2017, el personal que tenga derecho a días adicionales de vacaciones disfrutará anualmente de hasta cuatro días como máximo en razón de sus 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 días⁵⁰**, 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 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.

⁵⁰ Apartado 8.2 de la Instrucción 4/2012.

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.

Artículo 36. Otros Permisos.⁵¹

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.⁵² 2 en distinta localidad. 3 distinta provincia⁵³.

1.2. Por asuntos particulares.

1.2.1. A lo largo del año, el personal podrá disfrutar de hasta **ocho días⁵⁴** de permiso por asuntos particulares. Tales días ~~no~~ podrán acumularse⁵⁵, **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 octavo⁵⁶.**

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 años.

⁵¹ 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”.

⁵² 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.

⁵³ Cláusula 3ª Acuerdo Mesa General 3 de junio de 2013. BOJA 142 de 22 de julio de 2013.

⁵⁴ Días suprimidos por la ley 3/2012 y que entendemos recuperados tras el Acuerdo de Mesa General de 3 de febrero de 2016, sobre días adicionales de permiso por asuntos particulares. Según art. 48. k) del EBEP seis días.

⁵⁵ Apartado 9.2.B de la Instrucción 4/2012

⁵⁶ Apartado primero Acuerdo Mesa General 3 de febrero de 2016, sobre días adicionales de permiso por asuntos propios.

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 laboral⁵⁷** 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 Concejalas 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.~~ **Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud⁵⁸, durante los días de su celebración.⁵⁹**

~~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.~~

⁵⁷ 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.

⁵⁸ La Instrucción de la Secretaría General para la Administración Pública sobre aplicación de la Ley 3/2012 entiende incluidos en el concepto de “exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud” los exámenes parciales liberatorios y las pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas”.

⁵⁹ 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.

~~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.~~⁶⁰

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.

Posibilidad de asistencia a cursos del IAAP y los organizados dentro del acuerdo de formación para el empleo.

Para el resto de cursos, 40 horas al año para aquellos que estén relacionados directamente con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa⁶¹.

~~4. Por razones de fomento del empleo.~~⁶²

⁶⁰ 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.

⁶¹ Instrucción 4/2012 SGAP, apartado 9.3

⁶² 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.

~~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.*

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.⁶³

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 particulares⁶⁴.

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

⁶³ 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).

⁶⁴ Séptima. Acuerdo 3 de junio de 2013. BOJA 142 . 22 de julio de 2013.

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 los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

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 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

GÉNERO⁶⁵.

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 periodo 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.

⁶⁵ 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 permanente⁶⁶.

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 Trabajadores⁶⁷.

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~~ *se le aplicará, mientras se encuentre en dicha situación, además de lo previsto en la legislación de Seguridad Social, un complemento consistente en un porcentaje sobre la diferencia entre las prestaciones económicas que reciba del régimen de Seguridad Social al que estuviera acogido y las retribuciones que viniera percibiendo en el mes*

⁶⁶ Acuerdo Comisión de Convenio rehabilitación de la condición de personal laboral de la administración de la Junta de Andalucía tras incapacidad permanente. Enero 2015.

⁶⁷ Nueva redacción Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

anterior al de causarse la incapacidad, con las reglas siguientes:

1ª. Se abonará el 100% del complemento por incapacidad temporal en los supuestos en los que la incapacidad temporal se origine por contingencias profesionales y por contingencias comunes que generen hospitalización o intervención quirúrgica. Asimismo, se percibirá el 100% de este complemento en el caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

2ª. En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, el complemento se calculará:

a) Desde el primer día de la situación de incapacidad temporal hasta el tercer día inclusive, se abonará el 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

b) Desde el cuarto día de la incapacidad temporal hasta el vigésimo día inclusive, el complemento que se sume a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será tal que, sumadas ambas cantidades, sea equivalente al 75% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

c) A partir del día vigésimo primero inclusive, se abonará el 100% del complemento.

3.ª El personal que se halle en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento percibirá el 100% del complemento regulado en el presente artículo.

4.ª Durante el periodo en que el personal se halle en incapacidad temporal por contingencias comunes, no se abonará complemento alguno para garantizar retribuciones de carácter variable, ni aquellas otras cuya percepción se encuentre condicionada por la efectiva prestación del servicio.

2. Las previsiones contenidas en este artículo serán de aplicación en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley.⁶⁸

Aplicación de la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

Las normas, pactos o acuerdos que se adopten en los distintos sectores de la Administración de la Junta de Andalucía para la aplicación de la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, establecerán que el descuento en nómina previsto en la citada disposición adicional, no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a declaración de incapacidad temporal. Estas ausencias habrán de ser justificadas de acuerdo con lo previsto en las normas reguladoras de las jornadas y horarios.

Por la Administración de la Junta de Andalucía se regularán los supuestos excepcionales a los que no se aplicaran estos cuatro días de ausencia, y que darán derecho asimismo a que se complementen al cien por cien las prestaciones económicas de la incapacidad temporal, no previstas en la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el

⁶⁸ Modificado por el Artº 14 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 vigor desde 2 de enero de 2012.

reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía.

No obstante, de conformidad con 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, se establecen como supuestos excepcionales a los que no se aplicarán estos cuatro días de ausencia, y que darán derecho asimismo a que se complementen al cien por cien las prestaciones económicas de la incapacidad temporal, los siguientes:

1. Los supuestos en los que tenga lugar una intervención quirúrgica u hospitalización, aún cuando tengan lugar en un momento posterior a una incapacidad temporal, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo. Para la determinación de la intervención quirúrgica a la que se refiere este apartado, se considerará como tal la que derive de tratamientos que estén incluidos en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud, así como las derivadas de prestaciones financiadas con recursos propios del Servicio Andaluz de Salud.

2. Los tratamientos de radioterapia o quimioterapia, así como aquellos tratamientos que tengan inicio durante el estado de gestación, aún cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.

3. Las ausencias derivadas de procesos cuyas causas se encuentren en algunos de los supuestos establecidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

COMPLEMENTO DEL CIENTO POR CIENTO DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD LABORAL MOTIVADAS POR LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO⁶⁹. *La Disposición Final Quinta de la Ley 7/2013, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2014, modifica el artículo 14 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, incorporando como causa excepcional que permite percibir el cien por cien del complemento de la prestación por incapacidad temporal, aquellas situaciones de incapacidad temporal motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por las empleadas públicas. Por ello, las empleadas públicas víctimas de violencia de género percibirán, desde el primer día de incapacidad temporal derivada de dicha situación de violencia machista, un complemento salarial que consiste en un porcentaje sobre la diferencia entre las prestaciones económicas que reciba del régimen de la Seguridad Social al que estuviera acogida y las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad temporal.*

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género que tengan la condición de personal laboral de la Administración andaluza, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la suspensión de la

⁶⁹ 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.

relación laboral con reserva del puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 45.1.n) 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, 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.

Este período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, promoción y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, el juez podrá prorrogar la misma por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Por otro lado, a efectos de prestaciones económicas, de acuerdo con el artículo 267.1.b) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, las trabajadoras que por motivo de violencia de género suspendan la relación laboral, siempre que reúnan los requisitos de cotización exigidos, tendrán derecho a solicitar la prestación por desempleo por el tiempo que les corresponda. Finalizado el periodo correspondiente, hasta el máximo de dieciocho meses, la trabajadora podrá optar por reincorporarse a su puesto de trabajo o bien, pasar a la situación de excedencia voluntaria por violencia de género, sin límite de tiempo de permanencia en dicha situación aunque sin los derechos arribas indicados. Las trabajadoras en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

LISTADO DE ENFERMEDADES GRAVES⁷⁰

ANEXO II

[Ir a listado de enfermedades graves.](#)

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 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

⁷⁰ Modificación del listado de enfermedades de la Resolución de 29 de octubre de 2015 realizada por acuerdo de Mesa General 17 octubre 2016 y publicado en BOJA 209 de 15 de noviembre de 2016.

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 Delinquentes Sexuales, será causa de despido objetivo por pérdida sobrevenida de la capacidad para el desempeño de sus funciones⁷¹.

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 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.

⁷¹. Instrucción 5 de febrero 1/2016, SGAP sobre aplicación del art. 13.5 de la ley orgánica de protección jurídica del menor.

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 oír 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

Trabajadores⁷² 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

⁷² 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.

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, 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.

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.

⁷³La 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~~

⁷³ 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.

~~representación de los trabajadores y trabajadoras y entre la representación legal del personal, siempre y 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 Prevención⁷⁴.

1. Los Delegados y las Delegadas de Prevención constituyen la representación del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán objeto de designación en los términos de este Acuerdo. El acuerdo para utilizar, en su caso, otros sistemas de designación de los Delegados y las Delegadas de Prevención, conforme a lo previsto en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, habrá de adoptarse en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El número de Delegados y Delegadas de Prevención que hayan de designarse en cada uno de los ámbitos de los Comités de Seguridad y Salud que se regulan en este Acuerdo se ajustará a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de

⁷⁴ 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.

noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. El número de Delegados y Delegadas de Prevención será el que se relaciona para cada Comité de Seguridad y Salud en el anexo de este Acuerdo. La designación de los Delegados y las Delegadas de Prevención se realizará por los órganos unitarios de representación incluidos en el ámbito de cada Comité de Seguridad y Salud, a propuesta de las Organizaciones Sindicales más representativas y de las que cuenten con representación en ellos, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Dadas las importantes funciones de coordinación de la actuación de los distintos Comités de Seguridad y Salud y de los Comités Sectoriales que se atribuye a la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, se designará en cada uno de los Comités de Seguridad y Salud, al menos, un Delegado o una Delegada de Prevención por cada una de las Organizaciones Sindicales presentes en la misma.

Una vez realizada dicha asignación, la atribución del resto de Delegados y Delegadas de Prevención, en su caso, se realizará sobre la base de la representación obtenida en el ámbito de cada Comité de Seguridad y Salud correspondiente, designando Delegados o Delegadas de Prevención que representen a Organizaciones Sindicales que ostenten la condición de más representativas en los términos de los artículos 6.2 y 7.1 y 2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, o que cuenten con, al menos, el diez por ciento de representatividad en el ámbito de cada Comité de Seguridad y Salud, calculado sobre la suma de toda la representación unitaria elegida en dicho ámbito sectorial. Mediante el sistema de representación proporcional de Delegados y Delegadas de Prevención se atribuirá a las candidaturas presentadas por cada Organización Sindical el número de Delegados o Delegadas de Prevención que corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número total de miembros de los órganos de representación unitaria por el de puesto a cubrir y si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirían a la lista o listas que tengan un mayor resto.

b) La designación de los Delegados y las Delegadas de Prevención se realizará preferentemente entre quienes ostenten la condición de representantes unitarios del personal y entre los Delegados y las Delegadas Sindicales. No obstante, hasta un cincuenta por ciento del número total podrá ser designado de entre empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Andalucía que no ostenten dicha condición, siempre que tengan una antigüedad mínima de un año en la Administración de la Junta de Andalucía y dispongan de formación acreditada en prevención de riesgos laborales, mediante la posesión de titulaciones, cursos de formación o experiencia en funciones propias de esta materia.

c) Los órganos unitarios de representación designarán, con las reglas anteriores, los Delegados y las Delegadas de Prevención de cada Comité de Seguridad y Salud así como la relación de candidatos y candidatas suplentes por cada Organización Sindical, con la expresión de su orden, al objeto de lo dispuesto en el segundo párrafo del punto 3 de este apartado. No obstante lo anterior, si transcurrido un mes desde la entrada en vigor del presente Acuerdo no se hubiera alcanzado en el ámbito de un Comité de

Seguridad y Salud el consenso suficiente para la designación de los Delegados y las Delegadas de Prevención que correspondan, serán designados por las Organizaciones Sindicales conforme a las reglas establecidas en el punto 2.a) de este mismo apartado, remitiendo dichos nombramientos a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública en el plazo máximo de diez días.

3. El mandato de los Delegados y las Delegadas de Prevención se extenderá desde el momento de su designación hasta la finalización de la vigencia del presente Acuerdo. En todo caso, su mandato se mantendrá prorrogado hasta la elección de los Delegados y Delegadas de Prevención que los sustituyan. El mandato de los Delegados y las Delegadas de Prevención solo podrá ser revocado por decisión de los órganos que los hayan designado. En el caso de producirse vacante por cualquier causa entre los Delegados y las Delegadas de Prevención elegidos, se cubrirá por la persona que en representación de la misma Organización Sindical sea la siguiente en la relación de suplentes a que se hace mención en el punto anterior de este mismo apartado. La salida de un Delegado o de una Delegada de Prevención del ámbito de la Administración al que extiende su actividad el Comité de Seguridad y Salud correspondiente implicará necesariamente la pérdida de la referida condición. En el ámbito de los Comités de Seguridad y Salud del personal docente, la designación coincidirá con la duración de cada curso escolar.

4. Los Delegados y Delegadas de Prevención designados en cada uno de los ámbitos de los Comités de Seguridad y Salud ostentarán las competencias y facultades reguladas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, podrán disponer de otras que se recojan en normas posteriores, respetando las condiciones mínimas de este Acuerdo, o que le sean asignadas por la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Los informes que deban emitir los Delegados y las Delegadas de Prevención habrán de elaborarse en un plazo máximo de quince días naturales, 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 podrá poner en práctica su decisión. La decisión negativa de la Administración a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados y las Delegadas de Prevención para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud del personal deberá ser motivada.

6. Los Delegados y las Delegadas de Prevención dispondrán, en el ejercicio de sus funciones, de las garantías establecidas al efecto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Los Delegados y las Delegadas de Prevención que no ostenten la condición de representantes unitarios del personal o de Delegados y Delegadas Sindicales dispondrán de las garantías reconocidas por el artículo 41 del Estatuto Básico del Empleado Público, en el caso del personal funcionario, y del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en el caso del personal laboral, con la excepción del crédito horario mensual, que se ajustará en todo caso a lo

establecido en el presente Acuerdo. El tiempo utilizado por los Delegados y las Delegadas de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, a las Comisiones Delegadas o grupos de trabajo que se creen en el seno de los mismos y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

7. A los Delegados y a las Delegadas de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto Básico del Empleado Público, en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y en el apartado 3.1º del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación como tales, aun después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento calificado expresamente como reservado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

8. Con el fin de facilitar el conocimiento de las personas que ostentan la condición de Delegados y Delegadas de Prevención, una vez designados se procederá a su inscripción en los Registros Provinciales de Delegados y Delegadas de Prevención, adscritos a las Delegaciones Territoriales de la Consejería competente en materia de seguridad y salud laboral, siguiendo el procedimiento previsto en el Decreto 26/2010, de 9 de febrero. Podrán iniciar la inscripción:

- a) El Delegado o la Delegada de Prevención.*
- b) Quienes ejerzan la representación legal del personal en el ámbito correspondiente.*
- c) Las organizaciones sindicales a las que representen los Delegados y las Delegadas de Prevención designados.*
- d) La Administración de la Junta de Andalucía. Los Delegados y las Delegadas de Prevención inscritos en el Registro serán acreditados como tales mediante tarjeta identificativa que será expedida por la correspondiente Delegación Territorial de la Consejería competente en materia de seguridad y salud laboral cuando proceda a la inscripción, en los términos del Capítulo III del Decreto 26/2010, de 9 de febrero.*

9. En cada uno de los ámbitos que a continuación se relacionan se designarán, de entre quienes ostenten la condición de Delegados y Delegadas de Prevención, un total de ocho Delegados y Delegadas de Prevención sectoriales. Dadas las funciones de coordinación de la actuación de los distintos Comités de Seguridad y Salud Sectoriales que se atribuyen a la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, cada una de las Organizaciones Sindicales con representación en la Mesa Técnica de Prevención de

Riesgos Laborales designará un Delegado o una Delegada de Prevención en cada uno de los Comités de Seguridad y Salud Sectoriales. Una vez realizada dicha asignación, la atribución del resto de Delegados y Delegadas Sectoriales de Prevención se realizará sobre la base de la representación obtenida en el ámbito de cada Comité Sectorial de Seguridad y Salud, por las Organizaciones Sindicales que ostenten, al menos, el diez por ciento de representatividad en el conjunto de cada sector, calculado sobre la suma de toda la representación unitaria elegida en dicho ámbito sectorial; en caso de empate, se dirimirá por el número de votos.

Los Delegados y las Delegadas de Prevención Sectoriales se designarán en cada uno de los siguientes ámbitos: Personal docente no universitario. Personal de las Instituciones Sanitarias del Servicio Andaluz de Salud. Personal de la Administración General. Personal de la Administración de Justicia.

Los Delegados y las Delegadas de Prevención Sectoriales ejercerán las competencias y tendrán las mismas facultades que los Delegados y las Delegadas de Prevención en todo el ámbito sectorial en cuestión, velarán por el cumplimiento de los acuerdos de los Comités de Seguridad y Salud y del correspondiente Comité Sectorial e impulsarán las campañas de política preventiva de su ámbito sectorial.

Los Delegados y las Delegadas de Prevención Sectoriales ejercerán sus funciones en el ámbito de los Comités de Seguridad y Salud correspondientes al sector en que hayan sido designados, estando facultados para asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud de su ámbito de actuación.

Undécimo. Crédito horario de los Delegados y las Delegadas de Prevención.

1. Las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo garantizarán que con cargo a los créditos horarios concedidos en este Acuerdo y en el de 29 de octubre de 2012, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral, los Delegados y las Delegadas de Prevención podrán desempeñar las funciones propias de su condición.

2. Por cada Delegado y por cada Delegada de Prevención en los diferentes Comités de Seguridad y Salud que se constituyan de conformidad con lo estipulado en este Acuerdo, se otorgará a las Organizaciones Sindicales a las que representen los Delegados y las Delegadas de Prevención designados el siguiente crédito horario mensual específico para la realización de funciones propias de esta condición en cada uno de los sectores: En el ámbito del personal docente no universitario: diez horas mensuales. En el ámbito del personal estatutario y laboral de las Instituciones Sanitarias del Servicio Andaluz de Salud: cinco horas mensuales. En el ámbito del personal funcionario y laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía: Ocho horas mensuales. En el ámbito del personal de la Administración de Justicia: Ocho horas mensuales. Con el crédito horario que surja de la aplicación de esta regla se constituirá por cada Organización Sindical una bolsa de horas que será distribuida por estas entre el personal que ostente la condición de Delegado o de Delegada de Prevención, sin que puedan destinarse al ejercicio de funciones diferentes a las propias de dicha condición.

3. Para la realización de las funciones encomendadas a la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, de coordinación de todos los Comités de Seguridad y Salud y de los Comités Sectoriales, así como para el seguimiento e interpretación del presente Acuerdo, la Administración de la Junta de Andalucía concederá un total de veintiún créditos horarios a tiempo completo a las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, a distribuir de forma lineal. Asimismo, para la coordinación de las funciones que corresponde a los Comités Sectoriales de Seguridad y Salud y su relación con las propias de la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, se reconocerán a las Organizaciones Sindicales con presencia en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales doce créditos horarios a tiempo completo para los Delegados o las Delegadas de Prevención que formen parte de cada uno de los cuatro Comités Sectoriales de Seguridad y Salud regulados en este Acuerdo, a razón de tres créditos horarios a tiempo completo por cada uno de dichos Comités Sectoriales, que se distribuirán de forma lineal entre las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

4. La gestión y control del crédito horario mensual se llevará a cabo por la Dirección General competente en materia de recursos humanos de cada ámbito sectorial, siendo la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública la competente para el reconocimiento y extinción de los créditos horarios a tiempo completo que se regulan en el apartado anterior.

5. A los efectos del presente Acuerdo, la asistencia de las personas asesoras a las reuniones de la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, de los Comités Sectoriales de Seguridad y Salud y de los Comités de Seguridad y Salud, así como de las Comisiones Delegadas o Grupos de trabajo que se creen en dichos Órganos, supondrá causa justificada de inasistencia al trabajo los días en que tengan lugar dichas reuniones.

Duodécimo. Formación.

1. La Administración de la Junta de Andalucía proporcionará a los Delegados y a las Delegadas de Prevención, así como a la representación de la Administración en los Comités de Seguridad y Salud, los medios y la formación en materia preventiva, tanto inicial como especializada, que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 10 del Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, la formación se impartirá por los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, adscritos a la Consejería competente en materia de seguridad y salud laboral.

3. La formación básica en prevención de riesgos laborales para los Delegados y la

Delegadas de Prevención y para la representación de la Administración en los Comités de Seguridad y Salud, adaptada a las características de las Consejerías y Agencias, se llevará a cabo de acuerdo con los contenidos del Anexo VI y lo establecido en el artículo 20, apartados 5 y 6, del Decreto 26/2010, de 9 de febrero, por el que se regulan medidas para el fomento de los órganos de representación y de participación de los trabajadores y las trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales en Andalucía.

La formación deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. En todo caso, se realizará una formación en prevención de riesgos laborales en relación con los cambios tecnológicos o de los procedimientos que afecten al desempeño de las actividades en esta Administración pública. La formación se ampliará con la realización de actividades de tratamiento específico de aspectos característicos relacionados con riesgos y colectivos determinados o de gestión de la prevención. Esta formación complementaria se llevará a cabo por las Unidades de Prevención de las Consejerías y Agencias, bajo la coordinación de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral. En la impartición de la formación se fomentará la utilización de medios tecnológicos.

4. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos. La formación deberá impartirse preferentemente durante la jornada de trabajo y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre el personal que la reciba.

Decimotercero. Indemnizaciones para gastos de desplazamiento y dietas. Los Delegados y las Delegadas de Prevención, los Delegados y las Delegadas Sectoriales de Prevención y la representación de la Administración en los Comités de Seguridad y Salud tendrán derecho a percibir indemnizaciones por gastos de desplazamiento y dietas en los términos previstos en las normas de aplicación sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía.

No corresponderá abono de indemnización por gastos de desplazamiento cuando en la localidad del hecho que lo determina tenga su puesto de trabajo un Delegado o una Delegada de Prevención. La tramitación de la indemnización requerirá la justificación de los hechos que han motivado el gasto y, para el caso de asistencia a actividades o reuniones convocadas por la Administración, el certificado de asistencia a la actividad o reunión, con especificación del horario de realización, emitido por el órgano convocante.

Artículo 53. Comités de Seguridad y Salud.

⁷⁵1. 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.

2. Cada Comité estará constituido por los Delegados y las Delegadas de Prevención que resulten designados en el ámbito correspondiente, de acuerdo con lo establecido en este Acuerdo, y por la representación designada por la Administración en número igual

⁷⁵ 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.

al de los Delegados y las Delegadas de Prevención.

3. Los Comités de Seguridad y Salud adoptarán sus propias normas de funcionamiento. No obstante, con la intención de facilitar dicha labor, la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales elaborará y remitirá a los Comités de Seguridad y Salud un modelo de Reglamento de funcionamiento, sin perjuicio de que estos, en el ejercicio de sus competencias, elaboren el suyo propio. En todo caso, se cumplirán las siguientes reglas:

a) En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados y las Delegadas Sectoriales de Prevención, los delegados y delegadas sindicales⁷⁶ y los responsables técnicos de la prevención en la Administración de la Junta de Andalucía que no tengan la condición de miembros del Comité. En las mismas condiciones podrá participar otro personal de la Administración que cuente con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la Administración, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

b) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá, al menos, trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

c) La convocatoria para la sesión constitutiva de cada Comité de Seguridad y Salud corresponderá a la Administración. La Administración de la Junta de Andalucía facilitará los locales y los medios precisos para la celebración de las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud.

4. Las competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud serán las reconocidas a estos órganos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, podrán tener otras competencias que se recojan en normas posteriores o que les sean asignadas por la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

7. En el seno de los Comités de Seguridad y Salud podrán constituirse Comisiones Delegadas de Prevención para determinadas materias específicas, en función de lo contemplado en sus respectivos Reglamentos de funcionamiento. En ningún caso se designarán Delegados o Delegadas de Prevención adicionales para formar parte de dichas Comisiones. También podrán crearse grupos de trabajo para la realización de tareas o estudios concretos, determinando el acuerdo de creación su composición, funciones y plazo para llevar a cabo su cometido.

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

⁷⁶ Se modifica octubre 2016 en ejecución de la Sentencia de fecha 19 de enero de 2016, de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Sevilla), dictada en Recurso Contencioso-administrativo N° 373/2014, añadiendo delegadas y delegados sindicales.

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.

~~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 efecto⁷⁷.

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

⁷⁷ 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.

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 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 sí 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 pluses 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: $\text{suelo base mensual} + \text{cantidad mensual percibida por antigüedad} / 180 \times \text{número de días de servicios prestados en el semestre anterior al 1 de junio a 1 de diciembre}$ (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.⁷⁸

⁷⁸ 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.

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 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.⁷⁹

~~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.⁸⁰~~

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

⁷⁹ 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)).

⁸⁰ 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.

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.⁸¹~~

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 rendimiento⁸².

***RETRIBUCIONES 2018.** El II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo de 10 de marzo de 2018 contempla la subida salarial para el periodo 2018 a 2020.

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~~

⁸¹ 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.

⁸² 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).

~~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.~~

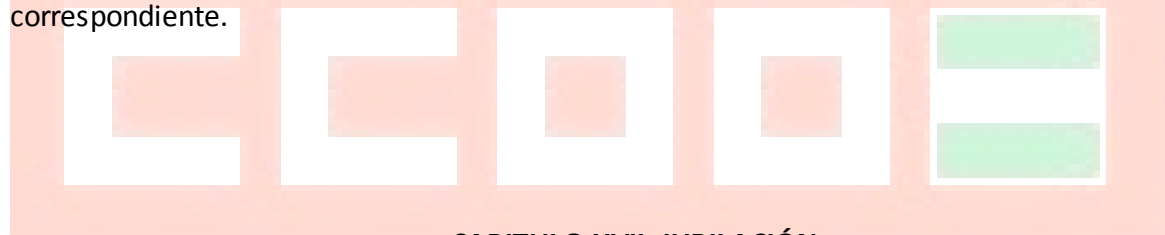
~~2. La Acción Social se plasmará en las ayudas que en cada momento fije el Reglamento de Acción Social, que podrá ser modificado en lo que se refiere al personal afectado por este Convenio y a las actividades a las que se destinan, por acuerdo de la Comisión del Convenio a propuesta de la Subcomisión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

1. Se suspende la convocatoria de las ayudas que se deriven del concepto de acción social, quedando exceptuadas de la supresión referida las relativas a la atención a personas con discapacidad.⁸³

RECUPERACIÓN ACCIÓN SOCIAL

La recuperación de las ayudas que de acción social cuya convocatoria que fueron suspendidas tendrá lugar en el año 2019⁸⁴.

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.



CAPITULO XVII. JUBILACIÓN.

Artículo 61. Jubilación forzosa.

1. ~~La jubilación será obligatoria al cumplir la edad de sesenta y cinco años⁸⁵,~~ 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

⁸³ Suspendido por el artº 28 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.

⁸⁴ Acuerdo Mesa General junio 2016. BOJA 120 de 24 de junio de 2016.

⁸⁵ 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.»

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.

~~Artículo 62. Jubilación voluntaria.~~⁸⁶

~~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.~~

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

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.

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.~~⁸⁷

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

1.1. ⁸⁷ 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.

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.⁸⁸~~

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.

9. Se facilitará a cada Comité de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal tableros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tableros 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.

⁸⁸ 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.

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.⁸⁹~~

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:

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

⁸⁹ Nueva regulación Acuerdo Mesa General 29 de octubre 2012.

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 aquélla 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 acudir 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.⁹⁰

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 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:

⁹⁰ Disposición adicional cuarta de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía.

- 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 2008⁹¹.

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.

ANEXO I. CATEGORÍAS PROFESIONALES⁹².

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL VII CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA POR EL QUE SE INTRODUCEN MODIFICACIONES EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Boja nº 14. 22 de enero de 2015.

⁹¹ 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)

⁹² Ver también Acuerdo de 2 de noviembre de 2016 que modifica en materia de 3 meses de experiencia sustitutivo de titulación.

Primera. Modificación del artículo 13 del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía.

Se modifica la redacción del artículo 13 del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía en lo relativo a los Grupos III , IV y V, en los siguientes términos:

- Grupo 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.
- 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 .

Segunda. Categorías profesionales que cambian de denominación.

Queda modificada la denominación de las siguientes categorías profesionales:

- Gobernanta: Pasa a denominarse Personal Técnico de Servicios en Centros.

- Intérprete de Lengua de Signos: Pasa a denominarse Personal Técnico en Interpretación de Lengua de Signos.
- Intérprete Informador: Pasa a denominarse Personal de Interpretación e Información.
- Monitor de Educación Especial: Pasa a denominarse Personal Técnico en Integración Social.
- Operador de Protección Civil y Telecomunicaciones: Pasa a denominarse Personal Operador de Protección Civil y Telecomunicaciones.
- Cocinero: Pasa a denominarse Auxiliar de Cocina.
- Encargado/a de Servicios de Hostelería: Pasa a denominarse Auxiliar de Servicios en Centros.

Tercera. Categorías profesionales que se fusionan.

1. Las categorías profesionales que a continuación se relacionan se fusionan en una sola categoría profesional, con la denominación que para cada una de ellas se determina, integrándose en la nueva categoría resultante todos los puestos de trabajo de las anteriores.

- Grupo III :

- Las actuales categorías profesionales de Administrativo y Administrativo Jefe se fusionan en la nueva categoría profesional Personal Administrativo.
- Las actuales categorías profesionales de Jefe de Cocina y Oficial Primera Cocinero se fusionan en la nueva categoría profesional Dirección de Cocina.
- Las actuales categorías profesionales de Monitor de Centros de Menores y Monitor de Residencia Escolar se fusionan en la nueva categoría profesional Personal Técnico en Integración Sociocultural.

- Grupo IV:

- Las actuales categorías profesionales de Auxiliar de Clínica y Ayuda a Domicilio y de Cuidador/a se fusionan en la nueva categoría profesional Auxiliar de Enfermería.
- Las actuales categorías profesionales de Celador Primera Forestal y Celador Segunda Forestal se fusionan, quedando denominada como Celador/a Forestal.

- Grupo V:

- Las actuales categorías profesionales de Ayudante de Cocina y de Pinche de Cocina se fusionan en la nueva categoría profesional Personal Asistente en Restauración.
- Las actuales categorías profesionales de Conserje, Expendedor, Ordenanza, Telefonista y Vigilante se fusionan en la nueva categoría profesional Personal de Servicios Generales.
- Las actuales categorías profesionales de Jardinero, Peón, Peón Especializado Artes Gráficas, Peón de Mantenimiento y Peón y Mozo Especializado se fusionan en la nueva categoría profesional Personal de Oficios.
- Las actuales categorías profesionales de Limpiador/a y de Personal de Servicio Doméstico se fusionan en la nueva categoría profesional Personal de Limpieza y Alojamiento.

2. El personal con relación laboral vigente en las actuales categorías que se fusionan se integrará en la categoría profesional resultante de la fusión, debiendo quedar la vida laboral de los afectados regularizada y homologada a la nueva categoría.

Las Bolsas de Trabajo correspondientes a cada una de las categorías profesionales actuales se

integrarán en una única Bolsa para los puestos de trabajo incluidos en las categorías profesionales resultantes de la fusión.

3. Los puestos de trabajo de las actuales categorías profesionales conservarán su denominación y funciones actuales, dentro de las categorías resultantes de la fusión.

4. Los servicios prestados en las actuales categorías profesionales que se fusionan se considerarán a los efectos de experiencia profesional en los procesos de concursos de traslados, promoción y de acceso a la condición de personal laboral fijo como prestados en la categoría profesional resultante de la fusión.

Los procesos de promoción y de acceso a la condición de personal laboral fijo aún no convocados y correspondientes a Ofertas de Empleo Público anteriores al presente Acuerdo, se adaptarán a lo establecido en el sistema de clasificación profesional resultante de éste.

5. Los puestos de trabajo denominados Jefe de Cocina, por una parte, y los de Conserje y Expendedor, por otra parte, tendrán, dentro de la categoría Dirección de Cocina y de la categoría Personal de Servicios Generales, respectivamente, la consideración de puestos singularizados, a los que solo se podrá acceder por concurso de traslados desde los puestos integrados en estas categorías profesionales.

Excepcionalmente, si alguno de los puestos de Jefe de Cocina, Conserje o de Expendedor no es objeto de cobertura en una convocatoria de concurso de traslados, se incluirán en la siguiente convocatoria de promoción.

Cuarta. Categorías profesionales cuyos requisitos de acceso se modifican.

1. Se acuerda la modificación de los requisitos de acceso a las categorías profesionales que se relacionan en el anexo I de este Acuerdo, en los términos establecidos para cada una de ellas, sin que ello implique modificación de las actuales definiciones de funciones de las categorías afectadas.

El personal deberá hallarse en posesión de alguna de las titulaciones académicas o, en su defecto, de alguno de los certificados de profesionalidad que se relacionan y cumplir, en su caso, los demás requisitos exigidos para cada categoría o puestos de trabajo integrados en la categoría.

2. Las titulaciones que, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación educativa, resulten equivalentes a las establecidas en el presente Acuerdo serán equiparadas a las mismas a todos los efectos.

Quinta. Categorías profesionales afectadas por la Disposición Transitoria segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

El personal laboral fijo que presta servicios en las categorías profesionales Administrativo, Administrativo Jefe, Delineante, Operador de Ordenador, Auxiliar Administrativo y Auxiliar Operador de Informática, así como aquel que desempeña los puestos de trabajo denominados Intérprete Informador adscritos al Instituto Andaluz de la Mujer, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados en desarrollo de la Disposición Transitoria segunda del Estatuto Básico del Empleado Público. En estos supuestos

no se producirán nuevos ingresos de personal laboral fijo ni temporal, con la única excepción del acceso a la condición de laboral fijo derivado de una Oferta de Empleo Público anterior a la entrada en vigor de este Acuerdo.

El personal laboral que resulte afectado por esta cláusula y que opte por no participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados en desarrollo de la Disposición Transitoria segunda del Estatuto Básico del Empleado Público o que, participando en ellos, no consiga superarlos, podrá seguir desempeñando las funciones propias de sus puestos.

Sexta. Categoría que se declara a extinguir.

Se declara a extinguir la categoría profesional Estenotipista. El personal que presta servicios en dicha categoría seguirá desempeñando las funciones propias de los puestos que ocupan.

Las vacantes que se vayan produciendo en esta categoría profesional se transformarán en otros puestos de trabajo.

Séptima. Catálogo de categorías profesionales integradas en los Grupos III , IV y V.

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

Octava. Régimen transitorio.

1. A fin de no perjudicar las perspectivas de acceso a la condición de personal laboral fijo, el personal laboral que haya adquirido la condición de temporal de conformidad con los requisitos anteriores al presente acuerdo y que no reúna los requisitos de acceso implantados mediante el mismo en los Grupos III y IV, podrá acceder a la condición de fijo en los procesos de ingreso derivados de Ofertas de Empleo Público anteriores a este Acuerdo, siempre que acrediten, en el momento del acceso, un período mínimo de experiencia de tres meses en la categoría profesional correspondiente en el ámbito del VI Convenio Colectivo.

2. El personal laboral que integre la Bolsa de Trabajo constituida a resultas de la resolución de convocatorias de Ofertas de Empleo Público anteriores a la entrada en vigor del presente Acuerdo podrá ser contratado en virtud de los llamamientos en las categorías cuyos requisitos ahora se modifican, siempre que reúnen los requisitos existentes en el momento de la constitución de la mencionada Bolsa y hasta que se constituya una nueva de conformidad con las exigencias que se implantan mediante el presente Acuerdo.

3. El personal laboral fijo que a la entrada en vigor del presente Acuerdo tenga reconocido el derecho ala movilidad por razones de salud a una categoría profesional diferente que resulte afectada por este Acuerdo, conservará el derecho a la movilidad por razones de salud, sin que le resulten exigibles los

requisitos de acceso a las categorías modificadas por este Acuerdo.

1. La Administración llevará a cabo las medidas necesarias para adaptar la Relación de Puestos de Trabajo al contenido del presente Acuerdo.

Novena. Acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral.

La Consejería competente en materia de Administración Pública dará traslado a la Consejería competente en materia de Educación del contenido del presente Acuerdo a los efectos de que se lleven a cabo, en todas las categorías en las que se incluyen certificados de profesionalidad en los requisitos de acceso, las oportunas convocatorias para la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral.

Décima. Estudio de modificaciones de encuadramiento profesional de determinadas categorías. Siempre que los ingresos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la reducción del déficit público estructural y la minoración de la deuda pública posibiliten la garantía de estabilidad presupuestaria, la sostenibilidad financiera y el cumplimiento de los objetivos de consolidación fiscal exigidos a la Comunidad Autónoma, se analizarán en el futuro posibles modificaciones de encuadramiento profesional de determinados colectivos, que, por las funciones que realizan, pudieran ser objeto de reclasificación a un Grupo superior.

Undécima. Calendario para ultimar las modificaciones del sistema de clasificación profesional en lo relativo a los Grupos III, IV y V.

Las partes firmantes se comprometen a continuar con los trabajos necesarios para ultimar la modificación del sistema de clasificación profesional correspondiente a los Grupos III, IV y V, incluyendo la redefinición de funciones de todas las categorías profesionales que lo requieran. A estos efectos, el Grupo de trabajo creado en el seno de la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía mantendrá un mínimo de dos reuniones mensuales, con la intención de agilizar la conclusión de las tareas pendientes.

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.

Cláusula Final.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

CATEGORÍA PROFESIONAL	TITULACIÓN ACADÉMICA	CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD	OTROS REQUISITOS
Analista de laboratorio.	<ul style="list-style-type: none"> - Técnico Superior en Laboratorio de Análisis y Control de Calidad. - Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico. - Técnico Superior en Análisis y Control. - Técnico Superior en Salud Ambiental. - Técnico Superior en Química Ambiental. - Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citología. 	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis Químico (QUIL0108). - Análisis Biotecnológico (QUIA0111). - Ensayos Físicos y Fisicoquímicos (QUIA0108). 	
Dirección de Cocina.	Técnico Superior en Dirección de Cocina	Dirección y Producción en Cocina (HOTR0110)	
Monitor/a Escolar.	<ul style="list-style-type: none"> - Técnico Superior en Administración y Finanzas. - Técnico Superior en Animación Sociocultural. 	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia Documental y de Gestión en Despachos y Oficinas (ADGG0308). - Asistencia a la Dirección (ADGG0108). - Dirección y Coordinación de Actividades de Tiempo Libre Educativo Infantil y Juvenil (SSCB0211) 	

CATEGORÍA PROFESIONAL	TITULACIÓN ACADÉMICA	CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD	OTROS REQUISITOS
Personal de Interpretación e Información.	Técnico Superior en Guía, Información y Asistencias Turísticas		Dos idiomas a nivel B1, siendo uno de ellos obligatoriamente inglés
Personal Operador de Protección Civil y Telecomunicaciones.	Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos	Gestión y Supervisión de Alarmas en Redes de Comunicaciones (IFCM0410)	
Personal Técnico de Servicios en Centros.	Técnico Superior en Alojamiento y Turismo	Gestión de Pisos y Limpieza en Alojamientos (HOTA0208)	
Personal Técnico en Integración Social.	Técnico Superior en Integración Social	<ul style="list-style-type: none"> - Atención al Alumnado con Necesidades Educativas Especiales en Centros Educativos (SSCE0112). - Promoción e Intervención Socioeducativa con Personas con Discapacidad (SSCE0111) 	
Personal Técnico en Integración Sociocultural.	<ul style="list-style-type: none"> - Técnico Superior en Educación Infantil. - Técnico Superior en Integración Social. - Técnico Superior en Animación Sociocultural. 	Dirección y Coordinación de Actividades de Tiempo Libre Educativo Infantil y Juvenil (SSCB0211).	
Técnico Superior en Educación Infantil.	Técnico Superior en Educación Infantil o titulación acorde con las exigencias determinadas en la legislación educativa, o los correspondientes cursos de habilitación que las suplen conforme a dicha legislación.		
Auxiliar de Cocina.	Técnico en Cocina y Gastronomía.	Cocina (HOTR0408)	
Auxiliar de Enfermería.	<ul style="list-style-type: none"> - Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería. - Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales (SSCS0208). - Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio (SSCS0108) 	
Auxiliar de Laboratorio.	<ul style="list-style-type: none"> - Técnico en Laboratorio. - Técnico en Operaciones de Laboratorio. 		

CATÁLOGO DE CATEGORÍAS PROFESIONALES Y REQUISITOS DE ACCESO EN LOS GRUPOS III, IV Y V

GRUPO III. CATEGORÍAS PROFESIONALES

Analista de Laboratorio.

Requisitos de acceso:

- Titulación académica: Técnico Superior en Laboratorio de Análisis y Control de Calidad; Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico; Técnico Superior en Análisis y Control; Técnico Superior en Salud Ambiental; Técnico Superior en Química Ambiental; o Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citología, así como sus equivalentes.

- Certificados de Profesionalidad: Análisis Químico (QUIL0108); Análisis Biotecnológico (QUIA0111); o Ensayos Físicos y Fisicoquímicos (QUIA0108). Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

Conductor/a Mecánico/a de Primera.

Requisitos de acceso:

Generales del Grupo III (artículo 13) y estar en posesión del permiso de conducción que habilita para conducir toda clase de vehículos automóviles, incluidos los de pasajeros y especiales, así como maquinaria pesada de todo orden, incluida la de obras públicas, tanto sobre rueda como de cadenas, sin sujeción a potencia y tonelaje.

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Corrector/a.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo III (artículo 13).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo. Delineante.

Categoría profesional afectada por la Disposición Transitoria segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

Dirección de Cocina.

Requisitos de acceso:

- Titulación académica: Técnico Superior en Dirección de Cocina, así como sus equivalentes.

- Certificado de Profesionalidad: Dirección y Producción en Cocina (HOTR0110).

Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

Encargado/a.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo III (artículo 13).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Encargado/a de Almacén.

Requisitos de acceso:

- Titulación académica: Técnico Superior en Gestión Comercial y Marketing o Técnico Superior en Administración y Finanzas, así como sus equivalentes. Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

Encargado/a de Artes Gráficas.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo III (artículo 13).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Estenotipista (a extinguir).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Jefe/a de Servicios Técnicos y/o Mantenimiento.

Requisitos de acceso:

- Titulación académica: Técnico Superior en Mantenimiento y Montaje de Instalaciones de Edificio y Proceso,

así como sus equivalentes.

Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

Monitor/a Escolar.

Requisitos de acceso:

- Titulación académica: Técnico Superior en Administración y Finanzas o Técnico Superior en Animación Sociocultural, así como sus equivalentes.
- Certificados de Profesionalidad: Asistencia Documental y de Gestión en Despachos y Oficinas (ADGG0308); Asistencia a la Dirección (ADGG0108); o Dirección y Coordinación de Actividades de Tiempo Libre Educativo Infantil y Juvenil (SSCB0211).

Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

Oficial Primera de Preimpresión de Artes Gráficas.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo III (artículo 13).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo. Oficial Primera Impresión y Manipulado de Artes Gráficas.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo III (artículo 13).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Oficial Primera Oficios.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo III (artículo 13) y según oficios determinados por la RPT.

Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

Oficial Tractorista de Primera.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo III (artículo 13) y estar provistos del permiso necesario para la conducción de esta clase de vehículos.

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Operador/a de Ordenador.

Categoría profesional afectada por la Disposición Transitoria segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Perito Judicial no diplomado (a extinguir).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo. 22 de enero 2015

Personal Administrativo.

Categoría profesional afectada por la Disposición Transitoria segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Personal de Interpretación e Información.

Requisitos de acceso:

- Titulación académica: Técnico Superior en Guía, Información y Asistencias Turísticas, así como sus equivalentes.
- Otros requisitos: Dos idiomas a nivel B1, siendo uno de ellos obligatoriamente inglés. Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

Personal Operador de Protección Civil y Telecomunicaciones.

Requisitos de acceso:

- Titulación académica: Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos, así como sus equivalentes.
 - Certificados de Profesionalidad: Gestión y Supervisión de Alarmas en Redes de Comunicaciones (IFCM0410).
- Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Personal Técnico de Servicios en Centros.

Requisitos de acceso:

- Titulación académica: Técnico Superior en Alojamiento y Turismo, así como sus equivalentes.

- Certificados de Profesionalidad: Gestión de Pisos y Limpieza en Alojamientos (HOTA0208).
Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

Personal Técnico en Integración Social.

Requisitos de acceso:

- Titulación académica: Técnico Superior en Integración Social, así como sus equivalentes.
- Certificados de Profesionalidad: Atención al Alumnado con Necesidades Educativas Especiales en Centros Educativos (SSCE0112) o Promoción e Intervención Socioeducativa con Personas con Discapacidad (SSCE0111).

Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

Personal Técnico en Integración Sociocultural.

Requisitos de acceso:

- Titulación académica: Técnico Superior en Educación Infantil; Técnico Superior en Integración Social; o Técnico Superior en Animación Sociocultural, así como sus equivalentes.
- Certificados de Profesionalidad: Dirección y Coordinación de Actividades de Tiempo Libre Educativo Infantil y Juvenil (SSCB0211).

Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

Personal Técnico en Interpretación de Lengua de Signos.

Requisitos de acceso:

- Titulación académica: Técnico Superior en Interpretación de la Lengua de Signos, así como sus equivalentes.

Definición de funciones: Acuerdo de 5 de julio de 2007 (BOJA núm. 20, de 29.1.2008).

Profesor/a de Prácticas.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo III (artículo 13).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo. Técnico Práctico no titulado.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo III (artículo 13).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Técnico/a Superior en Educación Infantil.

Requisitos de acceso:

- Titulación académica: Técnico Superior en Educación Infantil o titulación acorde con las exigencias determinadas en la legislación educativa, o los correspondientes cursos de habilitación que las suplen conforme a dicha legislación.

Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

Traductor-Intérprete (a extinguir).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

GRUPO IV. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Auxiliar Administrativo.

Categoría profesional afectada por la Disposición Transitoria segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Auxiliar Cuidador (a extinguir).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Auxiliar de Artes Gráficas.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo IV (artículo 13).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Auxiliar de Autopsia.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo IV (artículo 13).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Auxiliar de Cocina.

Requisitos de acceso:

- Titulación académica: Técnico en Cocina y Gastronomía, así como sus equivalentes.
- Certificados de Profesionalidad: Cocina (HOTR0408).

Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

Auxiliar de Enfermería.

Requisitos de acceso:

- Titulación académica: Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería o Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia, así como sus equivalentes.
- Certificados de Profesionalidad: Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales (SSCS0208) o Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio (SSCS0108).

Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

Auxiliar de Instituciones Culturales.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo IV (artículo 13).

Definición de funciones: Acuerdo de 27 de noviembre de 2003 (BOJA núm. 112, de 9.6.2004).

Auxiliar de Laboratorio.

Requisitos de acceso:

- Titulación académica: Técnico en Laboratorio o Técnico en Operaciones de Laboratorio, así como sus equivalentes.

Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

Auxiliar de Servicios en Centros.

Requisitos de acceso:

- Titulación académica: Técnico en Servicios de Restaurante y Bar o Técnico en Comercio, así como sus equivalentes.

Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

Auxiliar Operador/a de Informática.

Categoría profesional afectada por la Disposición Transitoria segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Celador/a Forestal.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo IV (artículo 13).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Conductor/a.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo IV (artículo 13) y estar en posesión del permiso de conducción «B».

Definición de funciones: Acuerdo de 16 de octubre de 2007 (BOJA núm. 20, de 29.1.2008).

Monitor/a de Deportes.

Requisitos de acceso:

- Titulación académica: Técnico en Conducción de Actividades Físico-Deportivas en el Medio Natural, así como sus equivalentes.

Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

Oficial Segunda de Impresión y Manipulado de Artes Gráficas.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo IV (artículo 13).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Oficial Segunda de Oficios.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo IV (artículo 13) y según oficios determinados por la RPT.

Definición de funciones: Acuerdo de 5 de abril de 2005 (BOJA núm. 110, de 8.6.2005).

GRUPO V. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Auxiliar Sanitario.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo V (artículo 13).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo. 22 de enero 2015

Personal Asistente en Restauración.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo V (artículo 13).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Personal de Limpieza y Alojamiento.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo V (artículo 13).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Personal de Oficios.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo V (artículo 13).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo.

Personal de Servicios Generales.

Requisitos de acceso: Generales del Grupo V (artículo 13).

Definición de funciones: Anexo I del VI Convenio Colectivo y Acuerdo de 27 de noviembre de 2003 (BOJA núm. 112, de 9.6.2004).

CATÁLOGO Y DEFINICIONES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

(antiguo anexo I).

GRUPO I.

Categorías Profesionales:

ARQUEÓLOGO

MÉDICO

MÉDICO GERIATRA

MÉDICO REHABILITADOR

PEDAGOGO

PSICÓLOGO

TÉCNICO CIENCIAS DE INFORMACIÓN

TITULADO SUPERIOR

TRADUCTOR-CORRECTOR

GRUPO II.

Categorías Profesionales:

EDUCADOR INFANTIL

DIPLOMADO EN TRABAJO SOCIAL O EQUIVALENTE

DIPLOMADO ENFERMERÍA

EDUCADOR

EDUCADOR DE CENTROS SOCIALES⁹³

FISIOTERAPEUTA

LOGOPEDA

MONITOR OCUPACIONAL

PERITO JUDICIAL

DIPLOMADO

PSICOMOTRICISTA

⁹³ Cambio de denominación del “Educador Especial” a partir Acuerdo de 20015. BOJA 110. 8 junio 2005.

RESTAURADOR
TÉCNICO DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS
TÉCNICO EMPRESAS Y ACTIVIDADES TURÍSTICAS
TITULADO GRADO MEDIO
TRADUCTOR/A-INTÉRPRETE

GRUPO III.

Categorías Profesionales.

ADMINISTRATIVO JEFE
ADMINISTRATIVO
ANALISTA DE LABORATORIO
CONDUCTOR/A MECÁNICO DE PRIMERA
CORRECTOR/A DELINEANTE
ENCARGADO/A
ENCARGADO/A DE ALMACÉN
ENCARGADO/A DE ARTES GRÁFICAS
TÉCNICO SUPERIOR EDUCACIÓN INFANTIL⁹⁴
ESTENOTIPISTA
GOBERNANTA
INTERPRETE INFORMADOR
JEFE DE COCINA
JEFE DE SERVICIOS TÉCNICOS Y/O MANTENIMIENTO
MONITOR CENTROS DE MENORES
MONITOR DE RESIDENCIA ESCOLAR
MONITOR ESCOLAR
MONITOR/A DE EDUCACIÓN ESPECIAL
OFICIAL 1ª DE PREIMPRESIÓN DE ARTES GRÁFICAS
OFICIAL 1ª IMPRESIÓN Y MANIPULADO DE ARTES GRÁFICAS
OFICIAL PRIMERA COCINERO
OFICIAL PRIMERA OFICIO
OFICIAL TRACTORISTA DE PRIMERA
OPERADOR DE ORDENADOR
OPERADOR DE PROTECCIÓN CIVIL Y COMUNICACIONES
PERITO JUDICIAL NO DIPLOMADO
PROFESOR DE PRÁCTICAS
TÉCNICO/A PRÁCTICO NO TITULADO
TRADUCTOR-INTÉRPRETE
INTÉRPRETE LENGUA DE SIGNOS⁹⁵

GRUPO IV:

Categorías Profesionales:

AUXILIAR ADMINISTRATIVO
AUXILIAR CUIDADOR
AUXILIAR DE ARTES GRÁFICAS
AUXILIAR DE AUTOPSIA
AUXILIAR DE CLÍNICA Y AYUDA A DOMICILIO
AUXILIAR DE INSTITUCIONES CULTURALES
AUXILIAR DE LABORATORIO
~~AUXILIAR DE PUERICULTURA~~
AUXILIAR OPERADOR DE INFORMÁTICA
~~BASCULERO-RECAUDADOR DE MUELLES~~

⁹⁴ Cambio de denominación del “Especialista puericultura” a partir Acuerdo de 20015. BOJA 110. 8 junio 2005.

⁹⁵ Acuerdo publicado en BOJA 29/01/2008

~~CELADOR GUARDAMUELLES⁹⁶~~

CELADOR/A DE PRIMERA FORESTAL

CELADOR/A DE SEGUNDA FORESTAL

COCINERO

CUIDADOR/A

ENCARGADO/A DE SERVICIOS DE HOSTELERÍA

MONITOR DE DEPORTES

OFICIAL 1ª CONDUCCIÓN

OFICIAL 2ª IMPRESIÓN Y MANIPULADO DE ARTES GRÁFICAS

OFICIAL DE SEGUNDA DE OFICIOS

CONDUCTOR⁹⁷

GRUPO V:

Categorías Profesionales.

AUXILIAR SANITARIO

AYUDANTE DE COCINA

CONDUCTOR

CONSERJE

EXPENDEDOR

JARDINERO

LIMPIADORA

ORDENANZA

PEÓN

PEÓN DE MANTENIMIENTO

PEÓN ESPECIALIZADO ARTES GRÁFICAS

PEÓN Y MOZO ESPECIALIZADO

PERSONAL DE SERVICIO DOMÉSTICO

PINCHE DE COCINA

TELEFONISTA

VIGILANTE

GRUPO I

ARQUEÓLOGO

Es el trabajador con la titulación o especialidad suficiente para desarrollar el ámbito de actividad requerido, y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T. o derivadas del C.C.P.L.J.A., desarrollará alguna de las siguientes responsabilidades:

- Responder de la conservación, restauración, protección, investigación y difusión del conjunto, centro u otro bien monumental o arqueológico.
- Planificar, preparar, dirigir y ejecutar, en su caso, proyectos y obras cuyo objetivo sea la conservación y restauración de bienes protegidos.
- Impulsar, controlar y gestionar, en su caso, los expedientes administrativos relacionados con los bienes protegidos.
- Elaborar y/o colaborar en programas de investigación en materia arqueológica en general.
- Proponer la musealización de yacimientos y bienes protegidos.
- Preparar directamente o gestionar cuantas medidas sean necesarias para la difusión de los bienes protegidos.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la del puesto y su profesión.

MÉDICO

Es el trabajador que con la titulación, formación, experiencia, asumirá la responsabilidad básica de la atención médico-sanitaria de acuerdo con las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T. o derivadas del C.C.P.L.J.A., desarrollando las siguientes responsabilidades:

⁹⁶ Categorías suprimidas por Acuerdo modificación clasificación profesional 2005. BOJA 110 de 8 de junio.

⁹⁷ Acuerdo publicado en BOJA 29/01/2008.

- Elaborar, colaborar y aplicar programas preventivos y asistenciales.
- Elaborar, colaborar y aplicar programas especiales sobre medicina deportiva.
- Elaborar, colaborar y aplicar programas especiales sobre medicina escolar.
- Realizar estudios-diagnósticos individuales. - Evacuar informes, certificados o documentos análogos de carácter médico.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

MÉDICO GERIATRA

Es el trabajador que con la titulación y especialidad correspondiente tiene como responsabilidad básica la atención del área médica de geriatría, y sujeto a las dependencias jerárquicas del puesto que ocupe en la R.P.T. o C.C.P.L.J.A., desarrolla las siguientes responsabilidades:

- Organizar la actividad asistencial del Centro.
- Dirigir y/o desarrollar el Programa de Atención Geriátrica.
- Atender las necesidades asistenciales de los beneficiarios y realizar exámenes médicos, diagnósticos y tratamientos adecuados, a cada caso.
- Indicar y supervisar el régimen alimenticio de los beneficiarios.
- Elaborar programas de actividades para los beneficiarios encaminados al mantenimiento psíquico y físico de los mismos.
- Orientar, desarrollar o planificar en su caso el reciclaje técnico del personal sanitario del Centro.
- Atender las necesidades sanitarias del personal con destino en el centro en los supuestos de necesidad y urgencia.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

MÉDICO REHABILITADOR

Es el trabajador que con la titulación y especialidad correspondiente, tiene como responsabilidad básica la atención del área médica de rehabilitación, y sujeto a las dependencias jerárquicas del puesto que ocupe en la R.P.T. o C.C.P.L.J.A., desarrolla las siguientes responsabilidades:

- Comprobar, revisar y actualizar diagnósticos clínicos y funcionales de los beneficiarios.
- Estudiar y seguir los casos precisos, individualmente o en el seno de un equipo multidisciplinar.
- Orientar y supervisar el personal médico y asistencial bajo su dependencia.
- Establecer diagnóstico de discapacidad para establecer las limitaciones y/o aptitud de beneficiario.
- Realizar evaluaciones médicas del grado de incapacidad, para determinar el tanto por ciento global de minusvalía.
- Controlar y seguir tratamientos.
- Informar y colaborar con la dirección centros, instituciones, familiares, otros profesionales en materia de su competencia.
- Valorar la correspondencia de prestaciones de acuerdo con la clase, grado y baremo sobre minusvalía.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

PEDAGOGO

Es el trabajador que con la titulación correspondiente y sujeto a las relaciones jerárquicas del puesto que ocupe en la R.P.T., o derivadas del C.C.P.L.J.A., desarrollará alguna de las siguientes responsabilidades:

- Explorar, comprobar y diagnosticar el nivel de maduración del sujeto.
- Participar con sus evaluaciones, informes, asesoramiento y/o dictamen en comisiones o equipos multiprofesionales.
- Participar en la elaboración y/o ejecución de programas sobre formación, recuperación y/o asistencia.
- Asesorar en materia técnico-pedagógica al profesorado, padre y demás agentes implicados en el proceso de integración.
- Prevenir, detectar y atender a través de programas autónomos o multiprofesionales, las deficiencias planteadas por los educandos.
- Realizar tratamiento pedagógico individual o de grupo.

- Distribuir, controlar y proponer la adquisición de material didáctico.
- Establecer las relaciones necesarias con instituciones, equipos y otros profesionales para el cumplimiento de los objetivos del puesto.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

PSICÓLOGO

Es el trabajador que ejerce las funciones propias de su titulación y especialidad de acuerdo con la población atendida en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en que se intervenga, y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T. o derivadas del C.C.P.L.J.A. para el puesto que ocupe, para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Explorar, diagnosticar y valorar los aspectos de personalidad, inteligencia y aptitudes de las personas atendidas que lo requieran.
- Elaborar, ejecutar y controlar los programas de intervención clínica, psicopedagógica, social o de otro contenido, según el carácter de la población atendida y centro donde se ubique.
- Valorar minusvalías y/o discapacidades y explicar cuantas técnicas psicológicas o baremos sean oportunos para determinar los grados de minusvalía y/o discapacidad, y las prestaciones a las que hubiera lugar.
- Participar en Comisiones Técnicas, Comisiones de Admisión, Equipos Multiprofesionales para emitir dictámenes, informes, asesoramiento y cuantos actos o actividades se requieran en los mismos.
- Realizar tratamiento psicológico individual o de grupo. - Coordinar al personal asignado a programas de trabajo.
- Asesorar, orientar e informar a familiares, otros profesionales, comisiones, juntas y cuantos órganos puedan requerir datos o informaciones en relación con el servicio prestado.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

TÉCNICO CIENCIAS DE INFORMACIÓN

Es el trabajador, que con la titulación propia para desarrollar el ámbito de actividad requerido, y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T. o derivadas del C.C.P.L.J.A. para el puesto que ocupe, asumirá la responsabilidad dentro del área funcional de información, para lo cual asumirá las responsabilidades siguientes:

- Captar, seleccionar y difundir las informaciones y noticias bien referidas a las actividades de los órganos administrativos o a sectores concretos de actuación de la Junta de Andalucía.
- Obtener directamente los datos a través de entrevistas, consultas, o cualquier otro medio oportuno sobre los hechos que se determinen.
- Clasificar, sistematizar, almacenar y preparar los datos o informaciones.
- Redactar notas de prensa periodísticas, y envío a los medios de información.
- Elaborar resúmenes, boletines, etc., sobre datos, noticias de prensa e informaciones relacionadas con su tarea de difundir.
- Evacuar los informes solicitados en materia de prensa.
- Preparar conferencias de prensa, entrevistas, y otros actos informativos que tengan que realizar los órganos administrativos.
- Efectuar las relaciones públicas con agencias, medios de información, oficinas, personas, etc., necesarias para la difusión periodística.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

TITULADO SUPERIOR

Es el trabajador que estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por Facultad o Escuela Superior, tendrá como responsabilidad básica el desarrollo del área funcional típica de su titulación y de acuerdo con las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T. o derivadas del C.C.P.L.J.A., desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Participar, elaborar o intervenir en programas de trabajo propios de su titulación y puesto.
- Elaborar propuestas e informes relacionados con las objetivos del centro o programas que sean propios de su titulación y puesto.
- Dirigir al personal de inferior grupo asignado a la actividad que desarrolle.

- Participar en grupos, comisiones o equipos relacionados con sus funciones.
- Desarrollar cualquier otra responsabilidad no contemplada anteriormente pero que sea propia de su titulación y del puesto ocupado en R.P.T.

TRADUCTOR-CORRECTOR

Es el trabajador, con la titulación propia y/o formación especializada, al menos en dos idiomas para desarrollar el ámbito de actividad requerido y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T. o derivadas del C.C.P.L.J.A. para el puesto que ocupe, asumirá la responsabilidad dentro del área funcional de traducción y corrección, para lo cual asumirá las responsabilidades siguientes:

- Traducir y corregir en su caso textos, libros, monografías, publicaciones periódicas, correspondencia ordinaria o documento análogo.
- Interpretar en su caso las comunicaciones que tengan lugar en conferencias, seminarios, coloquios, congresos, servicios de información, etc.
- Redactar textos en los idiomas exigidos en la R.P.T.
- Desarrollar en general todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

GRUPO II

EDUCADOR/A INFANTIL⁹⁸

Es el trabajador/a que está en posesión de la titulación de Maestro Especialista en Educación Infantil, que tiene la responsabilidad básica de atender el Área de formación de los niños en los Centros de Atención Socioeducativa de la Junta de Andalucía, y que está sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas del CCPLJA, para el puesto que ocupe, para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Participar o elaborar programas en base a objetivos fijados para la población atendida.
- Aplicar las técnicas requeridas para el aprendizaje de hábitos, conductas y actividades deseadas y la extinción de las no deseables o inadaptativas.
- Desarrollar la función de tutoría, asesorar, informar u orientar sobre los casos que se requiera a familiares, instituciones, equipos, profesionales o interesados.
- Programar, realizar y evaluar el conjunto de actividades necesarias para el cumplimiento de la misión del puesto, tales como: Sesiones de estudio, clases de apoyo, talleres, actividades culturales, deportivos, de ocio y de tiempo libre, etcétera.
- Evaluar y seguir a los niños según necesidades previstas o no previstas en el programa.
- Detección de necesidades o conflictos en los niños y remisión a otros profesionales si requiere la aplicación de técnicas especializadas.
- Participar en comisiones, equipos, etc., para asesorar, informar o dictaminar en relación con los niños.
- Participar en el seguimiento o evaluación del proceso recuperador o asistencial del beneficiario de los centros.
- Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

DIPLOMADO EN TRABAJO SOCIAL O EQUIVALENTE

Es el trabajador que con la titulación propia para el desempeño del ámbito de actividad encomendada, y sujetos a las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T. de los centros de trabajo de asistencia directa o en otros centros o programas de trabajo, o derivada del C.C.P.L.J.A. consistiendo su responsabilidad básica en la atención integral de los sectores de población normal o especialmente protegidos tales como tercera edad, infancia, mujer, minusválidos, etc. mediante el desarrollo de las siguientes responsabilidades:

- Planificar y organizar el trabajo social del Centro mediante una adecuada programación de objetivos.
- Colaborar y/o realizar estudios encaminados a conocer los aspectos sociales relativos a los beneficiarios.
- Fomentar la integración y participación de los beneficiarios en la vida del Centro y del entorno que le rodea.

⁹⁸ Categoría creada en Acuerdo de 2005. BOJA nº 110. 8 de junio de 2005.

- Animación sociocultural.
- Estudiar, diagnosticar y tratar casos sociales, individualmente o en el seno de equipos multiprofesionales.
- Participar en Comisiones Técnicas.
- Evacuar informes sociales, así como certificados y otros requerimientos por escrito sobre casos o grupos sociales.
- Realizar las gestiones administrativas necesarias para el desarrollo del trabajo social.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

DIPLOMADO ENFERMERÍA

Es el trabajador que con la titulación y especialidad necesaria, asume la responsabilidad básica de la prestación de los servicios de enfermería a los sectores de población atendidos en centros o afectos a programas de actuación, para lo cual podrá realizar tareas de coordinación y/o de atención directas, de acuerdo con las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T. o derivadas del C.C.P.L.J.A., según el tipo de puesto que ocupe desarrollará las siguientes responsabilidades: En puesto o unidades de mando:

- Definir y desarrollar los objetivos de la enfermería en el centro donde se ubique. - Asegurar el desarrollo del programa de actividad y control asistencial garantizando el mejor funcionamiento de los puestos de enfermería, así como la organización de la docencia e investigación en enfermería.
- Realizar además de las anteriores funciones algunas de las que se describen para puestos base. En puestos de base
- Preparar y administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas, reseñando los tratamientos.
- Realizar los actos técnicos de enfermería necesarios, bien bajo prescripción médica o de forma autónoma de acuerdo con el tipo de tarea a desarrollar.
- Colaborar con el personal médico preparando el material y medicamentos que hayan de ser utilizados. - Solicitar y supervisar dietas.
- Realizar pedidos de farmacia, analíticos y radiología cuando proceda.
- Cumplimentar en lo que corresponda libros de incidencias, historias clínicas, fichas sanitarias o documentos análogos.
- Prestar el servicio de enfermería a domicilio cuando se muestre necesario.
- Disponer al personal auxiliar sanitario para la atención de las funciones características de su categoría.
- Participar en Comisiones, Juntas, Equipos Multiprofesionales para elaborar dictámenes, asesorar o informar sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de enfermería y la población atendida.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

EDUCADOR

Es el trabajador que con la titulación de Profesor de EGB tiene la responsabilidad básica de atender el Área de formación en centros o programas de asistencia a población no especial, y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T. o derivadas del C.C.P.L.J.A. para el puesto que ocupe, para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Participar o elaborar programas en base a objetivos fijados para la población atendida.
- Aplicar las técnicas requeridas para el aprendizaje de hábitos, conductas y actividades deseadas y la extinción de las no deseables o inadaptativas.
- Desarrollar la función de tutoría, asesorar, informar u orientar sobre los casos que se requiera a familiares, instituciones, equipos, profesionales o interesados.
- Programar, realizar y evaluar el conjunto de actividades necesarias para el cumplimiento de la misión del puesto, tales como: sesiones de estudio, clases de apoyo, talleres, actividades culturales, deportivos, de ocio y de tiempo libre, etc.
- Evaluar y seguir a los educandos o internos según necesidades previstas o no previstas en el programa.
- Detección de necesidades o conflictos en los internos y/o educandos y remisión a otros profesionales si requiere la aplicación de técnicas especializadas.
- Participar en comisiones, equipos, claustros, etc. para asesorar, informar o dictaminar en relación con los educandos y/o internos.
- Participar en el seguimiento o evaluación del proceso recuperador o asistencial del beneficiario de los centros.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas

y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

EDUCADOR CENTROS SOCIALES⁹⁹.

El trabajador/a que está en posesión de la titulación de Diplomado en Educación Social, Diplomado en Trabajo Social, Maestro, primer ciclo de la Licenciatura en Sociología, primer ciclo de la Licenciatura en Pedagogía o primer ciclo de la Licenciatura en Psicología, tendrá como responsabilidad básica la atención del área de educación social a la población que la precisa, prestando sus servicios en Centros de asistencia directa de carácter social o programas de actuación y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas del CCPLJA, para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Participar o elaborar programas de formación, reinserción y reeducación en base a objetivos fijados para los beneficiarios, internos o población atendida.
- Desarrollar los programas mediante la aplicación, en su caso, de técnicas psicopedagógicas dirigidas a la superación.
- Desarrollar la función de tutoría, asesorar, informar u orientar sobre los casos que se requiera a familiares, instituciones, equipos profesionales e interesados.
- Participar en comisiones, equipos, claustros, etc., para asesorar, informar o dictaminar en relación con los educandos y/o internos.
- Programar, realizar y evaluar el conjunto de actividades necesarias para el cumplimiento de la emisión del puesto, tales como: Sesiones de estudio, clases de apoyo, talleres, actividades culturales, deportivas, de ocio y de tiempo libre, etcétera.
- Evaluar y seguir los comportamientos de los internos o beneficiarios.
- Detección de necesidades previstas o conflictos en los internos y/o beneficiarios y remisión a otros profesionales si requiere la aplicación de técnicas especializadas.
- Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad del puesto y su profesión.

FISIOTERAPEUTA

Es el trabajador que con la titulación propia, y especialización correspondiente tendrá como responsabilidad básica la atención del área de fisioterapia con arreglo a las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T. o derivadas del C.C.P.L.J.A., para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Realizar tratamientos directos y/o globalizados de fisioterapia bajo las prescripciones del Médico Rehabilitador o de forma independiente si es admisible un desarrollo autónomo, aplicando las técnicas recuperadoras necesarias en cada caso (cinesiterapia, hidroterapia, electroterapia o cualquier otra técnica que esté dentro de las posibilidades recuperadoras e integradoras del asistido).
- Orientar, programar y seguir tratamientos.
- Participar, en el seno de equipos multidisciplinares para determinar, valorar, informar o asesorar en materias relacionadas con su especialidad.
- Colaborar en la disposición de los recursos necesarios para efectuar los tratamientos de fisioterapia.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

LOGOPEDA

Es el trabajador que con la titulación propia y especialización necesaria para desarrollar el ámbito de actividad requerido asumirá como responsabilidad básica la atención de la población que precise tratamiento en logopedia, y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T. o derivadas del C.C.P.L.J.A., desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Explorar, diagnosticar, orientar y derivar los casos con trastornos y/o alteraciones de la articulación, la voz o el lenguaje para posible tratamiento.
- Participar en comisiones técnicas, equipos multiprofesionales u órganos análogos con objeto de informar, asesorar, certificar en relación con su materia y los programas de actuación desarrollados.
- Orientar, asesorar e informar en su caso a los profesionales que lo requieran por precisar ciertos conocimientos en logopedia o aplicar programas de tratamiento aunque se ubiquen en otros centros de trabajo.
- Evaluar y controlar la aplicación de tratamientos.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades

⁹⁹ Redacción Acuerdo 2005. BOJA n° 110. 8 de junio de 2005.

no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

MONITOR OCUPACIONAL

Es el trabajador que con la titulación propia y especialización necesaria tendrá como responsabilidad básica la atención del área ocupacional del centro, con arreglo a las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T. o derivadas del C.C.P.L.J.A., para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Valorar las capacidades, aptitudes y motivaciones laborales del personal atendido.
- Participar en Comisiones Técnicas, equipos multiprofesionales, con objeto de asesorar, informar, dictaminar en su materia y en relación con los casos que se determinen.
- Emitir certificados, fichas-certificados, informes y documentos análogos sobre perfil ocupacional, adecuación al puesto de trabajo, grado de minusvalía, posibilidad de recepción de prestaciones o de cualquier otro contenido de carácter ocupacional.
- Orientar laboralmente al personal discapacitado.
- Elaborar censos o ficheros de minusválidos y/o discapacitados laborales.
- Mantener las relaciones necesarias con otros organismos, entidades, instituciones, empresas o personas para suministrar o recibir información, asesorar o efectuar el seguimiento de las cosas que se determinen.
- Elaborar programas y/o propuestas relacionadas con la integración laboral del discapacitado. - Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

PERITO JUDICIAL DIPLOMADO

Es el trabajador/a que estando en posesión del Título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de tercer grado, Diplomado universitario, Arquitecto técnico o Título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las peritaciones técnicas sobre al menos en una de las siguientes materias: vehículos, joyas-arte, muebles, inmuebles, caligrafía, contabilidad, medios gráficos y audiovisuales o las que puedan crearse en el futuro. El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la R.P.T., de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo. Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- Recoger, registrar y archivar en su caso, las solicitudes de informe pericial que encomienden los órganos judiciales.

- Localizar los bienes a valorar.

- Realizar el análisis y examen de los bienes a valorar.

Recabar de las fuentes oportunas, los datos precisos para determinar las especificaciones que deban figurar en el informe pericial.

- Elaborar el informe pericial y remisión o entrega en los órganos judiciales correspondientes.

- Comparecer a las vistas para ofrecer las aclaraciones pertinentes sobre el informe pericial emitido.

- Custodiar la documentación relativa a los objetos a peritar.

- Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

PSICOMOTRICISTA

Es el trabajador que con la titulación propia y especialización correspondiente tendrá como responsabilidad básica la atención del área de psicomotricidad con arreglo a las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T. o derivadas del C.C.P.L.J.A., para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Aplicar las técnicas perceptivo-motrices, gestuales, de expresión corporal, relajación y psicopedagógicas que favorezcan el desarrollo de psiquismo y de la disfuncionalidad de la persona discapacitada.
- Participar en Comisiones Técnicas, equipos u órganos análogos para asesorar, informar o dictaminar en relación con su materia.
- Valorar los casos que precisen atención psicomotriz, así como elaborar y seguir los programas de intervención que se desarrollen.

- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

RESTAURADOR

Es el trabajador que con titulación propia y especialidad necesaria para asumir la responsabilidad de restaurar los bienes que se le encomienden y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T. o derivadas de C.C.P.L.J.A., desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Restaurar y/o conservar los bienes muebles e inmuebles.
- Determinar individual o colegiadamente el estado de conservación y las necesidades de restauración de los bienes encargados.
- Aplicar directamente y/o en el seno de equipos o comisiones, las técnicas y métodos necesarios para la restauración y/o conservación del objeto.
- Realizar investigación aplicada en materia de restauración y conservación, y de acuerdo con el objeto de los mismos.
- Aplicar y seguir trabajos de restauración y conservación previsto en planes, proyectos o programas de actuación.
- Evacuar memorias y los informes técnicos que se soliciten.
- Formular propuestas de actuación.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que están incluidas o relacionadas con la responsabilidad del puesto y su profesión.

TÉCNICO DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS

Es el trabajador que estando en posesión del correspondiente título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de tercer grado, Arquitecto Técnico o Título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, ubicado en centro de gran dimensión y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T., o del C.C.P.L.J.A., desarrolla las siguientes responsabilidades:

- Responder, sin perjuicio de la competencia de otros puestos de dirección o mando del centro, de la organización de los servicios de régimen interno del centro.
- Responder, sin perjuicio de la competencia de otros puestos de dirección o mando de centro, del mantenimiento de las instalaciones del mismo.
- Coordinar, organizar, planificar y controlar al personal de mantenimiento y servicios.
- Detectar, planificar las necesidades de mantenimiento y gestionar en su caso las contrataciones necesarias.
- Controlar y solicitar en su caso las necesidades de materiales, útiles, herramientas y productos que se utilicen para el mantenimiento y los servicios del centro.
- Elaborar teniendo en cuenta el régimen laboral, cuadros de disposición de plantillas para la prestación de los servicios.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que están incluidas o relacionadas con la responsabilidad del puesto y su profesión.

TÉCNICO EMPRESAS Y ACTIVIDADES TURÍSTICAS

Es el trabajador que con la titulación exigida, tendrá como responsabilidad básica el área de empresa y turismo, de acuerdo con las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T., o derivadas del C.C.P.L.J.A., para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Informar a grupos, entidades o personas individuales sobre las características culturales del centro o programa de actividad.
- Diseño y desarrollo en su caso de plan de difusión del centro o asunto objeto de su función, utilizando cuantas técnicas audiovisuales, gráficas, etc..... Sean oportunas.
- Elaborar las estadísticas y las informaciones necesarias para controlar y seguir los programas de visitas, difusión e información.
- Colaborar con otros servicios y unidades en relación con las actividades que se estén desarrollando.
- Desarrollar en general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la misión del puesto y su profesión.

TITULADO GRADO MEDIO

Es el trabajador que estando en posesión del correspondiente Título de Ingeniero Técnico, Formación profesional de tercer grado, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Título equivalente reconocido por

el Ministerio de Educación y Ciencia, tendrá como responsabilidad básica el desarrollo del área funcional típico de su titulación y de acuerdo con las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T. o derivadas del C.C.P.L.J.A., desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Participar, elaborar o intervenir en programas de trabajo propios de su titulación y puesto.
- Elaborar propuestas e informes relacionados con los objetivos del centro o programas que sean propios de su titulación y puesto.
- Dirigir al personal de inferior grupo asignado a la actividad que desarrolle. - Participar en grupos, comisiones o equipos relacionados con sus funciones.
- Desarrollar cualquier otra responsabilidad no contemplada pero que sea propia de su titulación y del puesto ocupado en R.P.T.

TRADUCTOR/A-INTÉRPRETE

Es el trabajador/a que estando en posesión de la titulación de traducción-interpretación, o del Título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de tercer grado, Diplomado universitario, Arquitecto técnico o Título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, cuenta con los conocimientos necesarios para traducir e interpretar la expresión oral y escrita de al menos una lengua extranjera. El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la R.P.T., de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo, y de las lenguas extranjeras para las que halla sido contratado el trabajador/a. Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad, y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público, y el tipo de centro en el que esté adscrito:

En centros o unidades sin requerimientos especiales:

- Realizar traducciones directas de cualquier tipo de texto.
- Realizar traducciones inversas de cualquier tipo de texto.
- Realizar traducciones simultáneas.
- Redactar textos.
- Interpretar comunicaciones verbales.

En juzgados u órganos judiciales:

- Realizar traducciones directas de textos y documentos judiciales, previo nombramiento en el tribunal o juzgado.
- Realizar traducciones inversas de textos y documentos judiciales, previo nombramiento en el tribunal o juzgado.
- Realizar traducciones simultáneas, previo nombramiento en tribunal o juzgado.
- Realizar traducciones a la vista de documentos judiciales durante la vista oral.
- Ratificar ante los juzgados y tribunales, la traducción realizada.
- Interpretación de las comunicaciones de detenidos, acusados, perjudicados o testigos.
- Asistencia de traducción e interpretación a los perjudicados o detenidos en los juzgados de guardia, consultas del forense o en los centros o lugares que determinen los órganos judiciales.
- Con independencia del centro en el que se ubiquen los puestos, el trabajador/a, desarrollará aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral, especialidad idiomática y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

GRUPO III

ADMINISTRATIVO JEFE

Estos trabajadores son los Jefes y responsables de los servicios administrativos de un centro o dependencia subordinados en su caso a los Titulados si los hubiese o al Director de la Unidad, teniendo a sus inmediatas órdenes al personal administrativo de la plantilla. Realizan la tramitación e impulsión de expedientes, propuestas de resolución que no requiera una preparación técnica superior, aplicación repetitiva de reglamentos, preparación de nóminas y de datos estadísticos, realizan actividades que implican responsabilidad por el manejo de fondos o por el mando de unidades que agrupan puestos de trabajo de carácter administrativo o auxiliar.

ADMINISTRATIVO Son los trabajadores con conocimientos a nivel de B.U.P., Bachiller Superior o Formación Profesional equivalente, que tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realizan trabajos que requieren cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se consideran incluidos en esta definición los Cajeros de Cobros y Pagos. Estos trabajadores habrán de poseer conocimientos prácticos de mecanografía y manejarán todas las máquinas de oficina con pleno conocimiento de su técnica, a fin de utilizarlas con el máximo rendimiento. Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

ANALISTA DE LABORATORIO Son los trabajadores que con eficacia y exactitud realizan análisis físicos y/o químicos, toma muestras previas y posteriores a las experiencias de campo y laboratorio, conocen y desarrollan normas y procedimientos analíticos específicos, conocen las técnicas de toma de muestras y experimentación de campo, conocen y manejan útiles, aparatos y maquinaria necesaria para realizar sus labores, realizan cálculos de datos dando resultados definitivos. Trabajan con sujeción a las normas de ensayos y análisis y a las instrucciones concretas que reciben de sus superiores, poseyendo iniciativa y responsabilidad acerca de su trabajo, pudiendo adoptar las medidas oportunas que aseguren la correcta ejecución del trabajo encomendado, preparar los reactivos y materiales necesarios y se ocupan de obtener determinaciones en forma conveniente. Pueden tener a su cargo persona auxiliar.

CONDUCTOR/A MECÁNICO DE PRIMERA Son los trabajadores que están en posesión del permiso de conducción que les habilita para conducir toda clase de vehículos automóviles incluidos los de pasajeros y especiales, así como maquinaria pesada de todo orden, incluida la de obras públicas, tanto sobre rueda como de cadenas, sin sujeción a potencia y tonelaje; manejan y conducen toda clase de vehículos y maquinarias con total dominio y adecuado rendimiento, ocupándose de su mantenimiento, engrase, limpieza, conservación y reparación, tanto en ruta como en taller, poseyendo para ello los conocimientos técnico-prácticos adecuados para ello. Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

CORRECTOR/A Es el trabajador/a que está en posesión de alguna de las Titulaciones siguientes: Título de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de 2.º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores. O bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe. O cuenta con la debida experiencia laboral en Artes Gráficas. De tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía la corrección de todas las ediciones que se le asignen. El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- Responder con carácter finalista de que los textos corregidos no contengan errores tipográficos y/o gramaticales, de conformidad con las normas establecidas.
- Corregir las galeras individualmente o con ayuda.
- Comprobar o corregir todas las pruebas de fotocomposición y montaje.
- Verificar en las sucesivas pruebas que las correcciones han sido efectuadas en el sistema.
- Mantener la información del curso de todos los trabajos de preimpresión.

- El ejercicio de sus tareas se realizará bajo el mando y supervisión del superior, al cual mantendrá informado individualmente del desarrollo de los mismos, y especialmente de las medidas preventivas a adoptar y de aquellas incidencias que produzcan desviaciones del proceso de corrección, y, cuando así fuera ordenado, dicha información se formalizará documentalmente.
- Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

DELINEANTE

Son los trabajadores que, bajo las órdenes de un titulado superior o medio, efectúan el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudios. Deberán poseer los siguientes conocimientos:

- Aritmética, Álgebra, Geometría a nivel de Bachiller Superior.
- Dibujo de perspectiva, Dibujo Cartográfico, Sombreados, realización de planos topográficos interpretando los datos que hayan sido tomados en el terreno.
- Nociones de legislación relativas a la construcción y obras públicas.
- Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

ENCARGADO/A

Son los trabajadores que poseen conocimientos generales de administración y comprobada experiencia, preparación técnica y dotes de mando, bajo las inmediatas órdenes de un superior o Titulado, tiene a sus órdenes al personal adecuado para la realización de las tareas de las que es responsable. Adoptan las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de los trabajos, poseen los conocimientos suficientes para realizar eficazmente, con rendimiento y la máxima economía, las órdenes recibidas de sus superiores y son responsables del mantenimiento 84 de los medios materiales a ellos encomendados y la disciplina del personal a su cargo. Realizarán asimismo cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

ENCARGADO DE ALMACÉN

Son los trabajadores cuyas misiones son las de recibir los materiales y mercancías, clasificarlos y distribuirlos en las dependencias de Almacén; despachar los pedidos; registrar en los libros el movimiento de mercancías habido durante la jornada, redactar los partes de entrada y salida, realizar inventarios, controlar las existencias y hacer el seguimiento de los pedidos. Deberán poseer conocimientos generales aritméticos y de mecanografía. Tendrán la responsabilidad de las actividades del almacén y ordenarán el trabajo entre los operarios que estén adscritos a la unidad a su cargo. Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

ENCARGADO/A DE ARTES GRÁFICAS

Es el trabajador/a que está en posesión de alguna de las Titulaciones siguientes: Título de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de 2.º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores. O bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe. O cuenta con la debida experiencia laboral en Artes Gráficas. De tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía la ordenación, control y supervisión de las tareas de preparación y producción de las ediciones que se le asignen.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garantizan la prestación del servicio público:

- Colaborar con los superiores en la organización de los procesos de ediciones y en la asignación a los puestos de trabajo de carga y volumen de actividad a los que han de ceñirse, optimizando los tiempos en la producción

de las ediciones.

- Proponer, con la colaboración de los correctores, y bajo las directrices del superior, las características tipográficas, de formato y demás especificaciones de las ediciones que se le asignen.
- Codificar jerárquicamente los documentos que componen una edición para establecer el orden de montaje.
- Controlar, supervisar y perfeccionar, bajo la supervisión del superior, la actividad de los puestos asignados, el funcionamiento de la maquinaria y equipamiento, los productos obtenidos en todas las fases del proceso productivo a su cargo.
- Proponer a su superior las medidas necesarias para el correcto funcionamiento de máquinas y tecnología instalada.
- Diagnosticar averías en las máquinas y proceder a la supervisión de la corrección de las mismas.
- Medir periódicamente la producción obtenida por el personal que tenga asignado.
- Concretar la asignación de tareas y supervisar periódicamente su ejecución, informando a su superior del desarrollo de las mismas, incluso documentalmente.
- Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

ESPECIALISTA EN PUERICULTURA

Son los trabajadores que tienen directamente a su cargo a los niños que asisten a las Guarderías Infantiles de la Junta de Andalucía, cuidando de las actividades que realizan en estos Centros, a fin de ayudarles a desarrollarse física, mental y socialmente. Dirigen y participan en los juegos y entretenimientos de los niños, sus conversaciones, canciones y bailes, y les introducen en el dibujo, pintura y modelado, para ayudarlos a comprender mejor el medio ambiente físico y social que los rodea, estimulan la confianza en ellos mismos, les ayudan a expresarse, les inculcan el espíritu de colaboración y promueven su desarrollo físico; infunden a los niños hábitos de limpieza, relaciones y convivencia, tolerancia y otras cualidades sociales; toman nota e informan a los padres de los progresos realizados por los niños. Vigilan a los niños y los atienden en sus necesidades durante la jornada, cuidándolos esencialmente y ayudándolos en las horas de comida y reposo. Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función. Sin perjuicio de las funciones descritas anteriormente, cuando los Especialistas en Puericultura realicen sus tareas en Unidades de la Consejería de Educación y Ciencia, la dependencia del grupo de niños y la comunicación a padres y tutores de los progresos de los niños estarán sometidas a las limitaciones establecidas legalmente, derivadas de las funciones de los maestros. Asimismo, su trabajo lo desarrollarán siguiendo las directrices del Equipo Docente de Educación Infantil, con el que colaborarán en la elaboración y programación de las actividades educativas de este nivel.

ESTENOTIPISTA

Es el trabajador/a que estando en posesión de algunas de las titulaciones siguientes: Título de BUP, Bachiller Superior, Formación de 2º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores. O bien, posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe. O cuenta con la debida experiencia en estenotipia. De tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía la transcripción de las actas de los juicios orales o con tribunal de jurado. El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la R.P.T., de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- Confeccionar las cabeceras de las actas de juicio oral o con tribunal de jurado, actas de apelaciones y comparecencias que corresponda.
- Transcribir el acto de juicio oral o con tribunal de jurado e impresión del mismo. - Realizar copia de seguridad y archivo de las actas.
- Manejo de equipos informáticos para realizar las transcripciones, en su caso.
- Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias

para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

GOBERNANTA

Son los trabajadores responsables de la organización, dirección, inspección y coordinación del trabajo del personal de servicio doméstico en los Centros y Dependencias que por sus características y volumen de trabajo así se establezca. Son funciones de estos trabajadores:

- Distribuir y organizar los servicios de comedor, oficio, lavandería, lencería y limpieza.
- Supervisar la labor de los empleados a su cargo, distribuyen las tareas y turnos de las personas asignadas, vigilando asimismo la higiene y uniformidad de éstos.
- Vigilar la conservación del mobiliario y enseres, así como el buen uso y economía de los materiales, utensilios y maquinaria a su cargo, procediendo al recuento e inventario de los mismos.
- En coordinación con el Jefe de Cocina o Cocinero, se responsabiliza de la correcta marcha del servicio de comedor, distribución de comida, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio. - Supervisará, cuando existan contratos de limpieza, el buen funcionamiento de los servicios contratados, y en el caso de que no lo haya, dirigirá personalmente el trabajo del personal dedicado a estos menesteres.

INTERPRETE INFORMADOR

Son los trabajadores que, ejerciendo funciones administrativas, tienen como actividad principal, la de atención al público, en las Oficinas de Turismo, conociendo y aplicando al menos dos idiomas modernos. Asimismo realizarán cualquier otra función, de la misma o análoga naturaleza, que se les pueda encomendar.

JEFE DE COCINA Son los trabajadores responsables de la dirección de la cocina y de todo el personal adscrito a ella, dirigirán y vigilarán la elaboración y condimentación de cuantos menús les sean aprobados por la dirección del centro; cuidarán de que los menús que se sirvan reúnan las condiciones exigidas, asimismo y cuando la importancia del servicio lo requiera condimentarán personalmente aquellos manjares que se juzguen conveniente; confeccionarán diariamente la minuta, de acuerdo con las provisiones y víveres existentes y la pasarán para su aprobación a la Dirección; vigilarán la buena administración de las provisiones, a fin de conseguir de todas ellas el rendimiento correcto; realizarán, en su caso, inventario diario de las existencias; darán cuenta, cuando así se les exija, de los promedios conseguidos durante el día; supervisarán el mantenimiento, condiciones de limpieza, higiene, salubridad y perfecto funcionamiento, de toda la maquinaria, utensilios y enseres de la cocina; procurarán la formación y darán enseñanzas al personal a sus órdenes para su formación profesional. Deberán estar en posesión del carnet de Manipular de Alimentos, así como cumplir todos los requisitos higiénicos-sanitarios que establezcan las disposiciones vigentes. Realizarán asimismo cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

JEFE DE SERVICIOS TÉCNICOS Y/O MANTENIMIENTO

Son los trabajadores calificados por su experiencia y grado de especialización, superior a Oficial primera, que son designados para asumir la dirección y control de un grupo de personal preparado profesionalmente, distribuyendo, dirigiendo e inspeccionando los trabajos a realizar o realizados e indicando a dicho personal a sus órdenes, la forma y medios a emplear, responsabilizándose del trabajo, seguridad y organización del equipo a su cargo. Estos trabajadores desarrollarán fundamentalmente su trabajo como responsable de un taller específico o del mantenimiento de las instalaciones de todo índole de un edificio, dependencia, instalación o explotación, cuidado de que el personal a su cargo cumpla con sus labores profesionales, siendo responsable de la disciplina de éstos. Son funciones propias el facilitar los datos de costos, avance de presupuestos, así como la capacitación y formación del personal a sus órdenes.

MONITOR CENTROS DE MENORES

Es el trabajador/a que estando en posesión del Título de BUP, Bachiller Superior, o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado, o Formación Laboral equivalente a categoría profesional reconocida en

Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, desempeña su oficio sujeto a las relaciones jerárquicas derivadas del C.C.P.L.J.A. o de la R.P.T.

Desarrollará su actividad únicamente en centros, residencias, hogares, colegios u otros programas de actuación dependientes del centro directivo que tenga atribuidas las competencias de protección y reforma de menores. Su labor estará referida al área o áreas de especialidad en las que se organice e integre su categoría profesional, y asumirá parcial o íntegramente las siguientes responsabilidades

Participar, en el marco de las instrucciones generales de la dirección del centro, en la planificación y programación de actividades, bajo los criterios del personal técnico. ponder del cumplimiento, por parte de los residentes, de las normas de orden interno adoptadas por la dirección del centro.

Aplicar en todo momento, las normas y/o técnicas para la adquisición y/o corrección de comportamientos sociales, higiénicas, de salud corporal o de carácter formativo en general.

Aplicar al grupo de residentes que tenga asignados, el programa de actividades educativas complementarias a la formación ordinaria.

Hacer un seguimiento de los menores bajo su responsabilidad, debiendo emitir verbalmente o por escrito los juicios y observaciones que le sean requeridos por la dirección del centro o el personal técnico.

- Controlar y/o corregir en su caso a los residentes en comedores, períodos de ocio descanso, lavabos instalaciones deportivas o de otra índole.

Acompañar, controlar y/o corregir en su caso a los menores en el transporte a centros educativos, centros de salud y otros puntos de destino.

Colaborar con el personal técnico en las actividades de integración social que lleve a cabo con los menores. Realizarán la ejecución material de todas las tareas y actividades no descritas anteriormente y asociadas a la guarda legal de los menores residentes o a las medidas y acuerdos que respecto a los mismos adopten los órganos administrativos y jurisdiccionales competentes, que incluidos en su área o áreas de especialidad, sean congruentes con su formación y experiencia, y le sean encomendadas por su superior jerárquico y/o por el personal técnico correspondiente.

MONITOR DE RESIDENCIA ESCOLAR

Son los trabajadores que estando en posesión del Título de FP2, Rama Hogar, Especialidad Jardín de Infancia o Especialidad de Educador de Disminuidos Psíquicos, prestan servicios en las Residencias Escolares, ejerciendo las siguientes funciones:

- Celar y atender a la población escolar en las dependencias de la Residencia, en sus horarios correspondientes, dentro de la normativa de Régimen Interior de la misma.

- Velar por el cumplimiento de las conductas normales en la relación convivencial y humana dentro del ámbito de la Residencia Escolar.

- Atender el cumplimiento, por parte de los Residentes, de las normas habituales de higiene y salud corporal.

- Atender al cumplimiento, por parte de los Residentes, de las normas habituales de convivencia, respeto y comportamiento social (en salas, comedores, dormitorios, etc.)

- Atender el cumplimiento, por parte de los Residentes, de las normas de Régimen Interior de la Residencia.

- Velar por el desarrollo de actividades de ocio, programadas por los Educadores, para las horas de permanencia del Monitor de Residencia, previas al descanso nocturno de los alumnos.

- Velar por el período de descanso nocturno de los alumnos.

- Asimismo, y por unanimidad, se acuerda que la selección de Monitores de Residencias Escolares, para su contratación temporal se realice a través de la Bolsa de Trabajo. Código C04.

MONITOR ESCOLAR

Son los trabajadores que destinados en los Centros de Educación General Básica colaboran, de acuerdo con las instrucciones que se les impartan por la Dirección del Centro en las actividades extralectivas y deportivas, no pudiendo en ningún caso realizar tareas docentes, atenderán a los alumnos en el transporte escolar según las rutas programadas al efecto por la dirección General de Promoción Educativa y Renovación Pedagógica, realizarán las tareas de apoyo administrativo existentes en los Centros de E.G.B., atenderán las bibliotecas, realizarán la vigilancia de los alumnos en los comedores escolares, siempre bajo la dirección de los cargos directivos del Centro que al efecto se designen.

MONITOR/A DE EDUCACIÓN ESPECIAL

Es el trabajador/a que está en posesión del título de Técnico Superior en Integración Social y atiende a los discapacitados psíquicos, sensoriales, físicos o con otras necesidades educativas especiales, bajo la dependencia de la dirección del centro y del profesorado especialista, ejerciendo alguna de las siguientes funciones:

- Atender, bajo la supervisión del profesorado especialista o equipo técnico, la realización de actividades de ocio y tiempo libre realizados por los disminuidos en los centros donde tales puestos estén ubicados.
- Colaborar, si son requeridos, en la programación que elaboran los órganos colegiados o equipos correspondientes sobre las actividades de ocio y tiempo libre.
- Instruir y atender a los disminuidos en conductas sociales, comportamientos de autoalimentación, hábitos de higiene y aseo personal. Esta función deberán ejercerla los puestos, con los discapacitados cuya discapacidad lo requiera, en la ruta de transporte, aulas, en corredores, aseos u otros establecimientos similares, dentro del recinto del centro o en otros entornos fuera del mismo donde la población atendida participe en actividades programadas.
- Colaborar en los cambios de servicios, en la vigilancia de recreos y clases.
- Colaborar, bajo la supervisión del profesorado especialista o del equipo técnico, en las relaciones Centro-Familia.
- Atender a la población en la vigilancia nocturna, en los centros que proceda.
- Integrarse en los equipos de orientación, con la misión de colaborar con el profesor tutor y/o con el resto del equipo de especialistas en actividades formativas no docentes.
- Desarrollar en general todas aquellas funciones no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la misión básica del puesto.

OFICIAL 1ª DE PREIMPRESIÓN DE ARTES GRÁFICAS

Es el trabajador/a que está en posesión de alguna de las Titulaciones siguientes: Título de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de 2.º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores. O bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe. O cuenta con la debida experiencia laboral en Artes Gráficas. De tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía las tareas de preimpresión.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- Materializar las ideas de diseño gráfico que le transmitan.
- Realizar el proceso completo de montaje de las ediciones que se le encomienden, de conformidad con las normas establecidas y con sujeción a las indicaciones del superior, en coordinación con otros puestos asignados a las fases de preimpresión.
- Introducir originales en el sistema de edición, mediante tecnología de imagen, utilizando las funcionalidades de las mismas.
- Preparar originales, montarlos manualmente y confeccionar fotolitos y planchas, mediante los medios existentes.
- Comprobar y, en su caso, modificar claves, signos o códigos de los archivos de texto o imágenes para restablecer el orden de montaje.
- Supervisar los montajes realizados de conformidad con la edición y las normas establecidas.
- Adecuar y reponer los materiales necesarios para la maquinaria y equipos propios del proceso de preimpresión.
- Realizar los entretenimientos necesarios de la maquinaria instalada, así como localizar averías y solucionar los problemas que no exijan la intervención de personal cualificado.
- Reglaje y accionamiento de maquinaria y equipos instalados en el proceso de preimpresión.
- Componer, según códigos y normas tipográficas establecidas, textos mediante la manipulación directa de

teclados, pantallas y otros terminales informáticos.

- Introducir en el sistema, previa conversión y posterior codificación, los textos suministrados en disquetes o en otros soportes informáticos, los cuales se cotejarán en pantalla a la vista de los originales y se compondrán conforme a las normas tipográficas establecidas.

- Escanear textos e imágenes, tratando éstas como tales o mediante tecnología de reconocimiento óptico de caracteres; su introducción en el sistema de ediciones y composición de los mismos según las normas tipográficas establecidas.

- Asignar clave, signo o código a los archivos de texto o imágenes para establecer el orden de montaje. - Modificar en pantalla los textos compuestos debido a las correcciones indicadas por los correctores, haciéndolas publicables de conformidad con las indicaciones recibidas.

- Enviar los trabajos realizados a los correspondientes terminales de conformidad con su estado. - Colaborar en las tareas de corrección cuando por un superior sean requeridos.

- El ejercicio de sus tareas se realizará bajo el mando y supervisión del superior, al cual mantendrá informado individualmente del desarrollo de los mismos y especialmente de las medidas preventivas a adoptar y de aquellas incidencias que produzcan desviaciones del proceso de preimpresión, y, cuando así fuera ordenado, dicha información se formalizará documentalmente.

- Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

OFICIAL 1ª IMPRESIÓN Y MANIPULADO DE ARTES GRÁFICAS

Es el trabajador/a que está en posesión de alguna de las Titulaciones siguientes: Título de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de 2.º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores. O bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe. O cuenta con la debida experiencia laboral en Artes Gráficas. De tal manera que la formación y/o experiencia anterior imponga un conocimiento perfecto de las técnicas de impresión y dominio de la impresión en color, en máquinas de uno o varios cuerpos de impresión, y lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía la preimpresión y manipulado de las ediciones que se le encarguen.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- Realizar la impresión en las máquinas correspondientes, con el personal que se le asigne y la supervisión de un superior.

- Supervisar los medios de impresión y manipulado y adoptar las medidas necesarias para su acondicionamiento. Localizar averías y arreglos de las mismas cuando no precisen de la intervención de otros puestos, especializados. Limpiar, mantener y sustituir elementos mecánicos o materiales perecederos en la maquinaria y equipos para tenerlos a punto.

- Adecuar los materiales necesarios para la impresión y manipulado.

- Ajuste de los parámetros y dispositivos en las máquinas y equipos durante todo el proceso de impresión. - Mantener la información del curso de todos los trabajos de impresión y manipulado.

- El ejercicio de sus tareas se realizará bajo el mando y supervisión del superior, al cual mantendrá informado individualmente del desarrollo de los mismos y especialmente de las medidas preventivas a adoptar y de aquellas incidencias que produzcan desviaciones del proceso de preimpresión y manipulado, y, cuando así fuera ordenado, dicha información se formalizará documentalmente.

- Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

OFICIAL PRIMERA COCINERO

Son los trabajadores que tienen como cometido, la elaboración y condimentación de cuantos menús les sean aprobados por la dirección del Centro o del Cocinero Jefe en su caso. Tendrán a su cargo las provisiones para el consumo de las distintas partidas, consiguiendo el mejor rendimiento de las mercancías que se le entreguen para su condimentación, conociendo y dominando el arte de presentar los manjares y montajes de piezas. Asumirá las funciones que le delegue el Jefe de Cocina en caso de que lo hubiese, y le sustituirá en su ausencia, asumiendo todas sus funciones y responsabilidades.

OFICIAL PRIMERA OFICIO

Son los trabajadores que poseyendo un oficio lo practican y aplican con tal grado de perfección, que no sólo le permiten llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquéllos otros que suponen especial empeño y delicadeza, no sólo con el rendimiento óptimo, sino con la máxima economía de material y responsabilizándose de su ejecución y del de los operarios subordinados a él, en su caso. Estos trabajadores por su experiencia laboral y formación, que será equivalente a la de Formación Profesional de 2º Grado, tendrán la capacidad necesaria para interpretar planos de detalle, croquis y realizar mediciones. Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

OFICIAL TRACTORISTA DE PRIMERA

Son los operarios que, estando provistos del permiso necesario para la conducción de esta clase de vehículos, conocen su mecánica y entretenimiento y el de sus aperos, sabiéndolos desmontar y montar para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en el lugar de trabajo. Estos trabajadores, relacionados directamente con la producción agraria, deberán conocer las diferentes técnicas de cultivo y laboreo susceptibles de ser realizadas con tractores y sus aperos u otras máquinas agrícolas. Durante las temporadas que no tengan que realizar labores de campo podrán ser destinados a la conducción de otros vehículos automóviles o camiones para lo que estarán provistos de los correspondientes permisos de conducción, así como realizarán tareas de mecánica en el taller cuando sea necesario. Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

OPERADOR DE ORDENADOR

Son los trabajadores encargados del manejo de los distintos dispositivos del ordenador; interpretan y desarrollan las órdenes recibidas para su explotación correcta, controlan la salida de los trabajos y transmiten al encargado del equipo las anomalías físicas y lógicas observadas en su trabajo; desarrollan y redactan programas sencillos en el lenguaje apropiado, realizan las pruebas necesarias con los juegos de ensayos que les hayan sido definidos, ponen a punto los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos, siempre bajo la supervisión de sus superiores o titulados. Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

OPERADOR DE PROTECCIÓN CIVIL Y COMUNICACIONES

Es el trabajador que estando en posesión de alguna de las titulaciones siguientes: BUP, Bachiller Superior o equivalente, o Formación Profesional de Segundo Grado o formación laboral equivalente a las anteriores. O bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe. O cuenta con la debida experiencia laboral en protección civil o comunicaciones. De tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía las funciones de participación en los sistemas de comunicaciones, de gestión de emergencias de protección civil, desde la atención de centros operativos, mantenimiento técnico de equipamiento y colaboración en el

desarrollo de planes de emergencia y procedimientos, que se indican para esta categoría.

Desarrollará parcial o íntegramente las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con los procesos de actividad:

- Responsabilizarse del grupo humano y del material que se le haya asignado.
- Atención permanente de las comunicaciones relacionadas con urgencias y emergencias.
- Gestión de planes y procedimientos de emergencias. - Seguimiento informativo y elaboración de informes relacionados con el ámbito de protección civil y comunicaciones. - Colaborar en la planificación de emergencias.
- Crear y mantener bases de datos sobre protección civil siempre que se cuente con la preparación específica para ello.
- Atender tareas de administración derivadas del desarrollo de las funciones propias de la categoría.
- Participar en instalaciones técnicas y supervisión de equipamiento o infraestructuras relacionadas con la protección civil.
- Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente, y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas deberán estar de acuerdo con: El grupo de clasificación, experiencia laboral, formación y características del puesto integrado en esta categoría.

PERITO JUDICIAL NO DIPLOMADO

Es el trabajador/a que estando en posesión de algunas de las titulaciones siguientes: Título de BUP, Bachiller Superior, Formación de 2º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores. O bien, posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe. O cuenta con la debida experiencia para realizar las peritaciones técnicas, de tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía peritaciones técnicas sobre al menos una de las siguientes materias: vehículos, joyas-arte, muebles, inmuebles, caligrafía, contabilidad, medios gráficos y audiovisuales o las que puedan crearse en el futuro.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la R.P.T., de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- Recoger, registrar y archivar en su caso, las solicitudes de informe pericial que encomienden los órganos judiciales.
- Localizar los bienes a valorar.
- Realizar el análisis y examen de los bienes a valorar.
- Recabar de las fuentes oportunas, los datos precisos para determinar las especificaciones que deban figurar en el informe pericial.
- Elaborar el informe pericial y remisión o entrega en los órganos judiciales correspondientes.
- Comparecer a las vistas para ofrecer las aclaraciones pertinentes sobre el informe pericial emitido.
- Custodiar la documentación relativa a los objetos a peritar.
- Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

PROFESOR DE PRÁCTICAS

Son los trabajadores que estando en posesión del título o diploma que los califique como tal, desarrollan enseñanzas teórico-prácticas, prestando además servicios complementarios de los alumnos; como consecuencia de las actividades docentes, supervisan y realizan tareas de explotación o taller con fines educativos, mantienen y conservan los medios, instrumentos, maquinarias y utensilios utilizados en la enseñanza, auxilian en las demostraciones, campos de ensayos y experiencias, tanto de campo como de taller, así como ejecutan aquellos trabajos que resulten precisos para la preparación y desarrollo de las clases y ejecución de las demostraciones. Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que

se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

TÉCNICO/A PRÁCTICO NO TITULADO

Son los trabajadores con conocimientos teórico-prácticos suficientes, experiencia y dotes de mando, de tal forma que le capaciten para dirigir y organizar el trabajo de un equipo de personal cualificado a sus órdenes, siendo responsable de la calidad y cantidad de éste.

Tendrán capacidad para leer e interpretar planos y croquis explicándoselos a sus subordinados para la ejecución correcta de sus tareas tanto en campo como en laboratorio y gabinete, donde desarrollarán los cálculos de los datos tomados en su caso.

Ejercerán el control de calidad de los materiales y elementos que se empleen en las labores bajo su responsabilidad y responderán ante sus superiores de la ejecución del trabajo que se les encomiende, tanto el propio como el personal a sus órdenes, cuando lo tenga.

Deberán conocer a la perfección todos los materiales, elementos, aparatos y maquinaria relacionados con su trabajo, a fin de emplearlos con los mejores y más productivos resultados.

TRADUCTOR-INTÉRPRETE

Es el trabajador/a que estando en posesión de algunas de las titulaciones siguientes: Título de BUP, Bachiller Superior, Formación de 2º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores. O bien, posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe. O cuenta con la debida experiencia en traducción e interpretación. De tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para traducir e interpretar la expresión oral y escrita de al menos una lengua extranjera.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará en juzgados u órganos judiciales, con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la R.P.T., de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el centro de destino, y de las lenguas extranjeras para las que haya sido contratado el trabajador/a.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garantizan la prestación del servicio público.

- Realizar traducciones directas de textos y documentos judiciales, previo nombramiento en el tribunal o juzgado.
- Realizar traducciones inversas de textos y documentos judiciales, previo nombramiento en el tribunal o juzgado.
- Realizar traducciones simultáneas, previo nombramiento en tribunal o juzgado.
- Realizar traducciones a la vista de documentos judiciales durante la vista oral.
- Ratificar ante los juzgados y tribunales, la traducción realizada.
- Interpretación de las comunicaciones de detenidos, acusados, perjudicados o testigos.
- Asistencia de traducción e interpretación a los perjudicados o detenidos en los juzgados de guardia, consultas del forense o en los centros o lugares que determinen los órganos judiciales.
- Desarrollará en los juzgados u órganos judiciales aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral, especialidad idiomática y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

INTÉRPRETE LENGUA DE SIGNOS¹⁰⁰

Es el trabajador/a que está en posesión de la titulación de Técnico Superior en Interpretación de la Lengua de Signos.

La función básica y las descritas a continuación se desempeñarán con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven de la propia estructura de la Relación de Puestos de Trabajo, de las características del centro y de las personas atendidas, y de las que se deduzcan de las

¹⁰⁰ Acuerdo publicado en BOJA 20. 29 de enero de 2008. Se crea la categoría pero la administración no ha creado ninguna plaza en RPT.

descripciones funcionales del resto de las categorías profesionales.

El/la intérprete de lengua de signos desarrollará, con carácter general, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y con los niveles de ejecución que, garanticen la prestación del servicio público y con el tipo de centro al que esté adscrito:

- Interpretar, mediante la lengua de signos, la comunicación verbal dirigida por los profesionales responsables a las personas beneficiarias y viceversa.
- Interpretar, mediante la lengua de signos, la información gráfica o de otra naturaleza que contenga conceptos que necesiten conocer las personas beneficiarias y viceversa.
- Realizar las actividades de guía-intérprete de personas sordociegas.

Además, en particular en los centros docentes y socioeducativos, desarrollará las siguientes funciones:

- Interpretar el conjunto de conocimientos teórico-prácticos relativos al currículo académico del alumnado, así como cualquier sonido significativo que se oiga en el aula los comentarios de los compañeros/as, trabajos en grupo, tutorías o cualquier otra actividad relacionada con el proceso de enseñanza-aprendizaje, dentro o fuera del aula (charlas, conferencias, actividades extraescolares y complementarias, visitas o salidas incluidas en el proceso formativo del alumnado, así como en los períodos de prácticas formativas). En esta labor se buscará, de conformidad con los responsables docentes la mejor ubicación para el correcto desarrollo de su actividad.
- Colaborar en el seguimiento de las personas atendidas en cuanto a la aprehensión de los conocimientos transmitidos mediante el sistema de signos.
- Emitir informe individualizado sobre cada persona atendida, a iniciativa del personal a través de la dirección del centro.
- Colaborar, en el ámbito de su especialidad, en la programación efectuada en el centro, prestando los servicios de interpretación que determinen los profesionales responsables, tanto de las actividades que se desarrollen en el propio centro como fuera de él.
- Desarrollar aquellas otras funciones y tareas implícitas para el normal cumplimiento de la responsabilidad básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones o tareas implícitas deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, categoría profesional, titulación académica o experiencia laboral requerida, y con las restantes características definidas para el puesto en la Relación de Puestos de Trabajo.

GRUPO IV

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Son los trabajadores encargados de tareas consistentes en operaciones elementales relativas al trabajo de oficina y despacho, tales como correspondencia, archivo, cálculo sencillo, confección de documentos tales como recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros, contabilidad básica, atención al teléfono, mecanografía al dictado y copia, toma taquigráfica en su caso y la traduce correctamente a máquina, maneja máquinas simples de oficina que por su funcionamiento no requieran hallarse en posesión de técnicas especiales y realizan también funciones administrativas de carácter elemental.

AUXILIAR CUIDADOR

Son los trabajadores que tienen a su cargo el cuidado del orden y compostura de los alumnos para el mejor trato y conservación de las instalaciones del Centro. Atiende igualmente la realización de actividades educativas de ocio y tiempo libre con los menores a su cargo, programadas por el Educador, auxiliándole a éste.

AUXILIAR DE ARTES GRÁFICAS Es el trabajador/a que está en posesión de alguna de las Titulaciones siguientes: Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de 1.º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores. O bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe. De tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía los trabajos sencillos de fotocomposición y auxiliares a otros puestos.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de

dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garantizan la prestación del servicio público:

- Introducir mediante teclado y pantalla textos originales según códigos y normas tipográficas establecidas.
- Obtener pruebas impresas a través de impresora.
- Realizar composiciones de textos sencillas, que no exijan la intervención de otros puestos de especialidad.
- Colaborar en las fases de preimpresión que así le indique el superior capacitado para ello.
- Introducir textos grabados en disquetes y otros soportes análogos con el asesoramiento y supervisión de puesto del superior.
- Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

AUXILIAR DE AUTOPSIA

Es el trabajador/a que estando en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación profesional de Primer Grado o formación laboral equivalente a las anteriores. O bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe. De tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía tareas auxiliares en las autopsias.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la R.P.T., de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garantizan la prestación del servicio público:

Antes de la autopsia

- Recibir el cadáver y desnudarlo.
- Trasladar el cadáver a la cámara frigorífica e introducirlo en la misma.
- Anotar, etiquetar y empaquetar.
- Extraer el cadáver de la cámara frigorífica y colocarlo en la mesa de autopsias.
- Preparar el instrumental necesario para la realización de la autopsia.

Durante la autopsia

- Auxiliar bajo dependencia facultativa en las técnicas de apertura y extracción de órganos.
- Pesaje, medida y toma de muestras de los lugares indicados para su conservación, embalaje, etiquetado y envío.

Después de la autopsia

- Realizar la sutura exterior no visible del cadáver y adecentarlo.
- Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

AUXILIAR DE CLÍNICA Y AYUDA A DOMICILIO

Son los trabajadores que en los establecimientos de hospitalización e internamiento, tendrán como contenido funcional:

- Preparar, distribuir y, en su caso, administrar las comidas de hospitalizados.

- Ayudar a los enfermos en su higiene personal y en sus necesidades fisiológicas.
- Hacer las camas y vigilar la limpieza de las habitaciones.
- Recoger y disponer la ropa usada y enviarla a la lavandería.
- Ayudar al A.T.S. cuando fuere preciso en la aplicación de medicamentos.
- Realizar labores de preparación y limpieza de mobiliario, material y aparatos clínicos.
- Podrá recoger los datos clínicos termométricos y aquellos otros signos obtenidos por inspección no instrumental del enfermo, para lo cual haya recibido indicación expresa de los A.T.S. o del Médico responsable.
- Igualmente comunicará a los A.T.S. o médico responsable los signos que llamen su atención o las espontáneas manifestaciones de los enfermos sobre sus síntomas. En los establecimientos de asistencia y consulta, sin internamiento, las funciones de las Auxiliares de Clínica serán: la acogida y orientación de las personas que asistan a la consulta, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación del horario de visitas, la inscripción en los libros de registro, volantes y comprobantes y, en general, todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario titulado, vienen a facilitar la función del Médico o A.T.S.

En los casos que estos trabajadores realicen sus labores en los domicilios de los beneficiarios tendrán como cometidos:

- Atención al aseo e higiene del domicilio del beneficiario, realización de la compra o preparación de la comida, incluidos aquellos casos de regímenes alimenticios indicados por el médico, preparación del desayuno y cena al beneficiario que se encuentre solo, imposibilitado física y psíquicamente
- Acompañamiento al beneficiario a la consulta médica y recogida de la medicación correspondiente, ocupándose de lavado de ropa en máquina si éste la tuviera y recurriendo en caso contrario al servicio de lavanderías concertado.
- En los casos de incontinencia, el cuidado y limpieza de la ropa, ocupándose del aseo personal de los beneficiarios a su cargo.
- Dentro de sus posibilidades reales, levantarán y vestirá a los beneficiarios que lo necesiten, siendo auxiliadas en los casos que así se determine.
- Atención de resolver cualquier situación que el beneficiario por sí mismo no pueda, tales como redacción de cartas y lectura de libros, entre otras.
- Colaboración con el equipo dedicado al Programa de Ayuda a Domicilio para una mejor atención al beneficiario.

AUXILIAR DE INSTITUCIONES CULTURALES¹⁰¹.

Definición: Es la que tiene como función básica la colaboración auxiliar en la gestión, uso de los fondos y suministro de información a usuarios en bibliotecas, museos, archivos o conjuntos monumentales.

La función básica y las descritas a continuación exigen estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga a la reconocida en Convenio Colectivo. La formación exigida debe capacitarlo para realizar con responsabilidad y autonomía tareas auxiliares al menos en alguna de las siguientes instituciones: Bibliotecas, museos, archivos o conjuntos monumentales.

Desarrollará las funciones que se describen a continuación:

- Responsabilizarse del material e instrumental que tenga directamente asignado.
- Colaborar en la realización de búsquedas, según las especificaciones solicitadas por los usuarios o por sus superiores jerárquicos, de forma manual o utilizando los medios informáticos y/o telemáticos disponibles en el centro de trabajo.
- Control de sala y atención directa al público.
- Colaboración auxiliar en la gestión de los fondos museográficos, bibliográficos, documentales y las publicaciones.
- Entregar, recoger y colocar en los estantes, depósitos y zonas de almacenamiento los fondos museográficos, bibliográficos, documentales y las publicaciones solicitadas por los usuarios y su superior jerárquico.

¹⁰¹ Definición publicada en BOJA 112 de 9 de junio de 2004.

- Realizar partes o estados informativos sobre la actividad de la institución cultural en cuanto al movimiento de los fondos u otros aspectos, solicitados por su superior jerárquico.
- Detectar las deficiencias observadas en los fondos de la institución y evacuar la información oportuna a la dirección de la misma.
- Colaborar en la actualización y mantenimiento de la información contenida en las bases de datos y otras aplicaciones de la institución.
- Colaboración auxiliar en la gestión administrativa de las relaciones entre los usuarios y la institución.
- Emisión, control y anulación instrumental, en su caso, del carnet de socio o usuario.
- Desarrollar aquellas otras tareas implícitas para el normal cumplimiento de la responsabilidad básica y de las funciones particulares expresadas y con las funciones y tareas de su puesto de trabajo de acuerdo con la legislación laboral vigente y el Convenio Colectivo.

AUXILIAR DE LABORATORIO

Son los trabajadores que, con conocimientos técnicos elementales, están capacitados para realizar trabajos de laboratorio, realizando operaciones preliminares, complementarias o auxiliares de las que constituyen propiamente los procedimientos de ensayo completo, estando siempre bajo la supervisión y mando de un jefe o responsable, a los que ayuda a trabajos que puedan tener una rápida comprobación bajo su vigilancia. Estos trabajadores colaborarán al mantenimiento en perfecto estado del material y equipos a su cargo, responsabilizándose de su conservación y mantenimiento básico. Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

AUXILIAR DE PUERICULTURA¹⁰²

~~Son los trabajadores que, con conocimientos propios de su especialidad, efectúan, bajo la supervisión de un Técnico Superior o de Grado Medio, trabajos de carácter auxiliar que se le encomiendan por los mismos.~~

AUXILIAR OPERADOR DE INFORMÁTICA

Son los trabajadores responsables de la creación de paneles, tarjetas de perforación o secuencia de instrucciones precisas para la programación de máquinas básicas, así como de la ejecución de los trabajos que hayan de ser realizados con dichos equipos. Realizarán asimismo los trabajos administrativos relacionados con éstos como manejo de terminales, mecanografía, archivos y codificación. Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

CELADOR/A DE PRIMERA FORESTAL

Es el que poseyendo el título de Guarda Jurado, es el responsable de que se cumplan en las zonas a su cargo de un determinado Centro, las actividades señaladas por el Personal Técnico o Celador Mayor, si lo hubiere, y ejercer la inspección directa de los Celadores 2º a sus órdenes, y sin perjuicio de poder tener una zona directamente a su cargo.

CELADOR/A DE SEGUNDA FORESTAL

Es el que, poseyendo el título de Guarda Jurado, está a cargo de una zona de un determinado Centro, ejerciendo misiones de policía y custodia de las riquezas naturales de la misma, dirigiendo los grupos de visitantes y practicando las liquidaciones que en su caso procedan.

COCINERO

Son los trabajadores que tienen como cometido la elaboración y condimentación de los servicios, con sujeción a las instrucciones facilitadas por el Jefe de Cocina, en el caso que lo hubiese.

¹⁰² Categoría suprimida por Acuerdo modificación clasificación profesional 2005. BOJA 110 de 8 de junio.

- Tendrán a su cargo las provisiones para el consumo de las distintas partidas, comprobando el peso de las mercancías a su llegada. Su misión es la de proponer al Jefe de Cocina o persona responsable, la reposición de los artículos que se hayan consumido o la adquisición de los que crea necesarios. Hará los despieces de las carnes o pescados con el mayor cuidado, tratando de conseguir el mejor rendimiento.
- Colaborará en el mantenimiento en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria propia del departamento, tal como: placas fuegos, hornos, freidoras, extractores, filtros, cortadoras, etc.
- Deberá estar en posesión del carnet de Manipulador de Alimentos, así como cumplir todos los requisitos higiénico-sanitarios que establezcan las disposiciones vigentes. Con objeto de cubrir el reajuste horario aquí contemplado, el personal de cocina que presta servicio en los comedores escolares de los Centros dependientes de la Consejería de Educación y Ciencia y que están acogidos al Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, además de las funciones y tareas definidas anteriormente, tendrán las que a continuación se relacionan:
- Limpieza y mantenimiento de los medios y útiles del comedor, sin menoscabo de la limpieza ordinaria del local, que corresponde a la general del Edificio.
- Sin menoscabo de otro personal que tenga funciones en los Comedores Escolares, la atención, cuidado y vigilancia de los comensales (alumnado) en el comedor escolar correspondiente.

CUIDADOR/A

Es el trabajador/a que estando en posesión de la titulación de FP1 (Auxiliar de Clínica), o formación o experiencia laboral especializada en la materia, o categoría profesional reconocida en Ordenanza laboral o Convenio Colectivo, atiende a los discapacitados psíquicos, físicos o con otras necesidades funcionales especiales, en todas aquellas actividades de la vida diaria y/o ejecución de material. El cuidado/a actuará bajo el superior criterio de la dirección del centro y conforme a las indicaciones dictadas y/o programadas por el personal técnico cuando sea necesario. La misión anterior supone el desarrollo en relación con discapacitados gravemente afectados, de todas o de algunas de las siguientes tareas que se describen a continuación:

- Instruir y/o atender a los discapacitados en todas aquellas actividades de la vida diaria que precisen de su colaboración y/o realización material porque no puedan por ellos mismos desarrollarlas; tales como:
- Evacuaciones intestinales, micción, afeitado, menstruación, limpieza de dientes, cortar las uñas, limpiar los oídos, dar crema hidratante, limpiar y secar el cabello; alimentación, cambio de pañales, baño, y otros de parecido carácter.
- Atender el control de esfínteres de los residentes.
- Cuidar de que los discapacitados estén aseados y vestidos, lo que implica cambiarlos de ropa, ordenar ésta en los armarios, hacer, cambiar y/o limpiar la ropa de cama y otras prendas y enseres del turno de noche, disponer el envío de la ropa sucia a lavandería y limpiar y abrochar el calzado.
- Trasladar físicamente a los discapacitados a los comedores, aulas, zonas de esparcimiento, consultas médicas y/o psicológicas internas o externas al centro, dormitorios y espacios destinados al lavado y aseo. - Asear los diferentes espacios del módulo que durante la noche el residente pudiese ensuciar.
- Vigilar, en todo momento, los comportamientos de los discapacitados a fin de atenderlos si es necesario, ya sean en aulas, rutas programadas, paseos, lugares de ocio o en otros espacios donde se hallen, incluido la piscina, en función de las condiciones físicas exigidas y las propias del trabajador.
- Colaborar con el servicio médico y/o psicológico del centro, cumplimentando partes de control de comportamientos y dando a los residentes los medicamentos orales y tópicos previamente preparados por el DUE/ATS, en ausencia de este personal.
- Auxiliar al Educador en actividades psicoeducativas; tales como juegos, pinturas y otras desarrolladas en las aulas y espacios afines.
- Preparar la comida en lo que no corresponda a otras categorías como las propias de cocina o de servicios domésticos; con lo cual, se deberá pelar o mondar la fruta, cortar, partir, batir, mezclar, y otras tareas similares llegado el caso los alimentos servidos en el desayuno, almuerzo, merienda y cena.
- Informar al director y al personal técnico de cualquier observación realizada que deba conocerse para el tratamiento o conducta del discapacitado - Desarrollar en general todas aquellas funciones no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la misión básica del puesto.

ENCARGADO/A DE SERVICIOS DE HOSTELERÍA

Son los trabajadores encargados de organizar y vigilar el trabajo del personal de servicio doméstico en

Residencias, Clubes, Casas Forestales, Colegios, Guarderías, Internados, etc. Controlan y se hacen cargo de la compra, almacenamiento y distribución de alimentos y provisiones, vigilan y organizan al personal encargado de servir comidas, al personal del servicio de lavandería, plancha, lencería y habitaciones, según la distribución del trabajo que el Jefe del Centro o Dependencia haga y les asigne, responsabilizándose de la parcela concreta que se les encomiende en su caso. Atenderán las instrucciones de sus superiores y suplirán a la Gobernanta o Encargado General, cuando lo haya y sea necesario. También podrán efectuar funciones de recepción y atención a los usuarios de la Dependencia o Centro.

MONITOR DE DEPORTES Enseña a los alumnos y a otras personas a desarrollar y mantener su buena condición física, practicando la gimnasia y otros ejercicios. Prepara el programa de ejercicios físicos, incluyendo en él la utilización de aparatos e instalaciones de gimnasia, con el fin de desarrollar y mantener en los alumnos una buena forma física o para prepararlos para la práctica de un determinado deporte; les enseña a ejecutar los ejercicios necesarios, les muestra prácticamente la forma correcta en que deben realizarlos y vigila sus ejercicios. Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se le pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función. **OFICIAL 1ª CONDUCCIÓN** Pendiente de definición.

OFICIAL 2ª IMPRESIÓN Y MANIPULADO DE ARTES GRÁFICAS

Es el trabajador/a que está en posesión de alguna de las Titulaciones siguientes: Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de 1.º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores. O bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe. O cuenta con la debida experiencia laboral en Artes Gráficas. De tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía la impresión y manipulado de ediciones.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo. Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- Colaborar en el cuidado de las máquinas y registro de impresión.
- Colaborar con el superior en el acondicionamiento de los medios de impresión.
- Participar, bajo instrucciones genéricas de sus superiores, en el acondicionamiento, accionamiento y operación de las maquinarias y equipos dedicados a la producción distintas de las mencionadas en el punto anterior.
- Colaborar con el superior en la reposición de los materiales y retirada de producción terminada que precise el proceso productivo.
- Ajuste de los parámetros y dispositivos en las máquinas y equipos durante el proceso de manipulado de las máquinas de manipulado.
- Colaborar con los Oficiales de 1ª Artes Gráficas de Impresión y Manipulado en la localización de averías y arreglo de las mismas cuando no precisen de la intervención de otros puestos especializados. Asimismo, colaborar en limpiar, mantener y sustituir elementos mecánicos o materiales percederos en las maquinarias y equipos para tenerlos a punto.
- El ejercicio de sus tareas se realizará bajo el mando y supervisión de un superior, al cual mantendrá informado individualmente del desarrollo de los mismos, y especialmente de las medidas preventivas a adoptar y de aquellas incidencias que produzcan desviaciones del proceso de impresión y manipulado, y, cuando así fuera ordenado, dicha información se formalizará documentalmente.
- Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

OFICIAL DE SEGUNDA DE OFICIOS

Son los trabajadores que, con conocimientos teóricos-prácticos del oficio o función, entienden planos y

croquis, tienen capacidad para tomar datos y darle el tratamiento adecuado a su oficio, realiza en las obras, servicios, laboratorios, campo o en otras instalaciones trabajos de su especialidad bajo la supervisión y responsabilidad de un Oficial de 1ª, Encargado u otro superior jerárquico.

Deberá poseer los conocimientos necesarios para ejercer la vigilancia o control de obras, elementos sencillos de cálculo, mediciones, laboratorio, actividades agrícolas o forestales y otras análogas. Realizarán éstos trabajadores las tareas propias de su oficio con rendimiento y calidad correctos. Asimismo realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

CONDUCTOR¹⁰³

Es el personal laboral al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía que, estando en posesión del permiso de conducción «B», maneja y conduce con total dominio y adecuado rendimiento los vehículos autorizados para el tipo de permiso requerido.

Son tareas fundamentales de esta categoría, además de las de manejo y conducción señaladas:

- Realizar la puesta a punto, limpieza y conservación de los vehículos asignados, tanto en su centro de trabajo como en los desplazamientos, así como el mantenimiento preventivo y básico del vehículo y sus equipos auxiliares, efectuando toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Trasladar los vehículos asignados al taller para las oportunas revisiones y actuar con la debida diligencia y prontitud en el caso de averías o deficiencias observadas con el fin de lograr su efectiva reparación.
- Trasladar a los altos cargos o personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía en los desplazamientos que hayan de efectuar por razón de servicios, así como de la población residente en centros propios de la Junta de Andalucía, cuando así le sea requerido por su superior.
- Transportar materiales, documentos, correspondencia, mercancías o víveres, facilitando su ordenación y reparto y asegurándose de su entrega al punto de destino. Segundo.

GRUPO V

AUXILIAR SANITARIO

Es el trabajador encargado de ayudar al personal sanitario titulado, teniendo como principal obligación, acatar las órdenes emanadas de sus superiores y realizar las funciones más pesadas o mecánicas, como transporte de enfermos dentro del Centro o análogos que requieran esfuerzos físicos, así como su vigilancia y cuidado elemental. Podrán ejercer también funciones de vigilancia en piscinas o recintos de baño, debiendo poseer en estos casos conocimientos esenciales de natación y primeros auxilios a accidentados.

Realizará asimismo cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

AYUDANTE DE COCINA

Es el trabajador que, a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero, le ayuda en sus funciones, teniendo capacidad para sustituir ocasionalmente al Cocinero, preparando comidas sencillas, corriendo a su cargo la limpieza y el mantenimiento, para tenerle en perfectas condiciones, de la máquina y utensilios propios de su trabajo, poniendo todo cuidado en las labores que le fueren encomendadas.

Deberá estar en posesión del carnet de Manipulador de Alimentos, así como cumplir todos los requisitos higiénico-sanitarios que establezcan las disposiciones vigentes.

Con objeto de cubrir el desajuste horario el personal de cocina que presta servicio en los comedores escolares de los Centros dependientes de la Consejería de Educación y Ciencia, además de las funciones y tareas definidas anteriormente, tendrán las que a continuación se relacionan:

- Limpieza y mantenimiento de los medios y útiles del comedor, sin menoscabo de la limpieza ordinaria del local, que corresponde a la general del Edificio.
- Sin menoscabo de otro personal que tenga funciones en los Comedores Escolares, la atención, cuidado y vigilancia de los comensales (alumnado) en el comedor escolar correspondiente.

¹⁰³ Se extinguen las categorías de Conductor, integrada en el Grupo V, y Oficial de 2.ª Conducción. (Acuerdo publicado en BOJA nº 20, 29 enero 2008).

CONSERJE

Es el trabajador que, al frente de los Ordenanzas, Vigilantes y Personal de Limpieza, en su caso, cuida de la disciplina del personal a su cargo y de la distribución del trabajo, del ornato y policía de los locales, orienta a las visitas, atiende que se cumplan las medidas de vigilancia con respecto a las personas que entran y salen de la dependencia, cuida del servicio de llaves, cuida de la recepción de la correspondencia, encargándose de que llegue a sus destinatarios en su caso, correrá a su cargo la responsabilidad de la redacción de las hojas de entradas y salidas de los visitantes.

EXPENDEDOR¹⁰⁴

Es la que tiene como función básica la expedición, el cobro y la contabilización provisional de entradas y productos a la venta de un centro.

La función básica y las descritas a continuación exigen tener terminada E.P.O o formación laboral equivalente, o categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo análoga a la que se describe.

Desarrollará las funciones que se describen a continuación:

- Asumir las tareas de atención al público en la taquilla u oficina expendedora.
- Efectuar la expedición, el cobro y la contabilización provisional de entradas y de los productos a la venta en la taquilla u oficina expendedora.
- Custodia de los fondos recaudados hasta su entrega directa a quién determine la Dirección del centro.
- Realizar el cierre de los ingresos recaudados y emitir, con la frecuencia que le establezcan, partes informativos de recaudación y asistencia al centro.
- Desarrollar aquellas otras tareas implícitas para el normal cumplimiento de la responsabilidad básica y de las funciones particulares expresadas, y con las funciones y tareas de su puesto de trabajo de acuerdo con la legislación laboral vigente y el Convenio Colectivo.

JARDINERO

Son los trabajadores que, con conocimiento de las plantas, árboles y las flores, bajo la dependencia de un Jefe o Encargado, tiene como misión fundamental, el arreglo, conservación y funciones similares de los parques, jardines y plantas de interiores de los distintos centros o dependencias donde estén adscritos.

LIMPIADORA

Son los trabajadores que limpian y mantienen en buen orden el interior de edificios públicos, oficinas, fábricas, almacenes, dependencias, establecimientos y casas: barre, friega y encera pisos y retira las basuras; limpia alfombras y felpudos, limpia y da brillo a los adornos, herrajes y otros objetos de metal, limpia el polvo de los muebles y objetos; limpia las cocinas donde las haya, los cuartos de baño y servicios.

ORDENANZA

Es el trabajador cuyas funciones consisten en la ejecución de recados oficiales dentro o fuera del centro de trabajo, la vigilancia de puertas y accesos a la dependencia donde esté destinado, controlando las entradas y salidas de las personas ajenas al servicio; el recibir peticiones de éstas relacionadas con el mismo e indicarles la unidad u oficina donde deban dirigirse; realizar el porteo; dentro de la dependencia, del material, mobiliario y enseres que fueren necesarios, franquear, depositar, entregar, recoger y distribuir la correspondencia; hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándoles puntualmente a sus destinatarios, cuidar del orden, custodiar las llaves, encargarse de la apertura y cierre puntual de las puertas de acceso a la dependencia; prestar, en su caso, servicios adecuados a la naturaleza de sus funciones en archivos, bibliotecas, almacenes, ascensores, etc., atención al alumnado en los centros docentes, cuando estuviese destinado en ellos; atender y recoger llamadas telefónicas o de radio que no le ocupen permanentemente; realizar copias y manejar máquinas sencillas de oficina ocasionalmente cuando se le encargue; en los centros asistenciales, ayudarán a aquellos beneficiarios que lo precisen, al traslado de sus equipajes.

¹⁰⁴ Definición en acuerdo publicado en BOJA nº 112 de 09/06/2004.

PEÓN

Son los trabajadores encargados en ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere esfuerzo físico, aparte de atención elemental y para cuyo cometido se requieren los conocimientos prácticos elementales no constitutivos de un oficio específico. Estos trabajadores pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o centro de trabajo y están siempre a las órdenes de otro trabajador que supervisa su labor.

PEÓN DE MANTENIMIENTO Son los trabajadores que realizan funciones, sin constituir propiamente un oficio, de mantenimiento, cuidado y entretenimiento elemental de las instalaciones de los Centros o Dependencias, tales como: Calderas de Calefacción, Instalaciones de Agua Caliente, Frigoríficas, Fontanería, Electricidad, etc., así como de las reparaciones básicas de esas instalaciones, debiendo buscar siempre la mayor economía y rendimiento.

PEÓN ESPECIALIZADO ARTES GRÁFICAS

Es el trabajador/a que está en posesión del Certificado de Escolaridad o formación laboral equivalente. O bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe. O cuenta con la debida experiencia laboral en Artes Gráficas. De tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía los trabajos para cuya realización principalmente se requiere esfuerzo físico y atención, y aquellos otros sencillos de producción de ediciones y auxiliares a otros puestos.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- Mantener el orden y limpieza en las áreas de producción y almacenamiento, así como en aquellas otras del Centro en que sea requerido por el superior.
- Conducir y maniobrar los elementos de manutención y transporte interior para los cuales sean requeridos. - Proveer a las máquinas de los distintos materiales necesarios para la producción de las ediciones bajo las indicaciones pertinentes de un superior.
- Conectar, desconectar y accionar las máquinas de manipulado y encuadernación.
- Entretenimiento, limpieza, engrase de las máquinas indicadas en la función anterior, bajo la indicación de un superior, y solución de incidencias elementales en el funcionamiento de las máquinas de manipulado.
- Reparación de averías sencillas con supervisión del superior, que no requieran los conocimientos propios de los oficiales o de personal especializado externo.
- Realizar actividades de apoyo en todas las fases del proceso productivo, bajo la indicación y control de sus superiores.
- El ejercicio de sus tareas se realizará bajo el mando y supervisión de un superior, al cual mantendrá informado individualmente del desarrollo de los mismos, y especialmente de las medidas preventivas a adoptar y de aquellas incidencias que produzcan desviaciones del proceso productivo en taller y, cuando así fuera ordenado, dicha información se formalizará documentalmente. - Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

PEÓN Y MOZO ESPECIALIZADO

Son los trabajadores que, además de efectuar aquellos trabajos que exigen únicamente atención y esfuerzo físico, realizan otras funciones concretas que, sin constituir propiamente un oficio, requieren cierta práctica o especialidad adquirida en un período de tiempo no inferior a seis meses consecutivos y capaces de realizar

esas funciones con un acabado correcto y adecuado. Estos trabajadores estarán siempre supervisados por un Encargado, Maestro u Oficial. Las labores propias de éstos trabajadores las podrán realizar tanto en campo, laboratorio, obras, industria, etc.

PERSONAL DE SERVICIO DOMÉSTICO

Son los trabajadores que a las órdenes de un Encargado, Gobernanta o Subgobernanta realizan funciones, tanto en atención directa a los usuarios de las dependencias como en el aseo y cuidado material de ésta, concretándose en labores de comedor-oficio, lavandería-lencería y limpieza-pisos. Serán funciones propias de estos trabajadores:

- Realización de labores propias de comedor-oficio, poniendo especial cuidado en el manejo de los materiales encomendados y asistencia y ayuda a los usuarios del comedor si éstos por imposibilidad o edad así lo requieren sirviendo las comidas en su caso o estando en las líneas de los autoservicios.
- Realización de las funciones propias de lavandería-lencería y plancha. Manejo y atención de la maquinaria para estos menesteres, poniendo el máximo esmero en el trato de la ropa tanto del centro como de los residentes si los hubiere y dando la mejor utilización a los materiales.
- Realizarán las labores propias de limpieza de habitaciones y zonas comunes (camas, cambios, ropa, baños, etc.) procurando la mayor atención a los usuarios, más cuando éstos sean imposibilitados o menores.
- Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les encomienden en relación con sus funciones.

PINCHE DE COCINA

Es el trabajador que tiene por misión el fregado y lavado de la batería de cocina, placas, utensilios, maquinaria y menaje, contribuyendo además a la limpieza general de la cocina de la dependencia, así como del orden de los utensilios y menaje. Se empleará asimismo en lavar verduras, pescados y tratar en crudo tubérculos, legumbres y demás alimentos y específicamente en la vigilancia del encendido de hornos, placas, fogones, etc.

Deberá estar en posesión del carnet de Manipulador de Alimentos, así como cumplir todos los requisitos higiénico-sanitarios que establezcan las disposiciones vigentes.

TELEFONISTA

Es el trabajador que tiene como misión el establecer y atender las comunicaciones telefónicas, tanto exteriores como interiores de un establecimiento o dependencia, teniendo bajo su cuidado el buen funcionamiento elemental de los aparatos a su cargo, pudiendo estar a su cargo y utilizarlos en funciones análogas, un emisor-receptor de radio. Controlará en su caso las llamadas y reseñándolas en las hojas y libros destinados al efecto, así como tomará nota de las razones que se le den para posteriormente transmitir las.

VIGILANTE

Son los trabajadores que tienen a su cargo la seguridad y vigilancia de los espacios cerrados o abiertos, locales, puntos fijos, instalaciones zonas o fincas, que se les señale, con sujeción a las disposiciones legales generales y específicas que se les imparta; estos trabajos podrán realizarlos bien en turnos de día o de noche, debiendo ser especificado esta circunstancia claramente en el contrato de trabajo. Estos trabajadores podrán ser autorizados para el uso de armas en los casos que se determinen y con las prescripciones legales vigentes en cada momento.

Realizarán asimismo y durante el tiempo de vigilancia y guardería, labores de información sobre la dependencia, apertura y cierre puntual de los accesos a ella, control de iluminación, etc., tendrán y tomarán las medidas necesarias en aras a la seguridad de los espacios confiados, tomando nota y dando cuenta a sus superiores de cuantas anomalías e incidencias observe y les ocurra, denunciando todas las infracciones a los Reglamentos en vigor, en las zonas y actividades que estén sometidas a su vigilancia y custodia.

ANEXO II. LISTADO DE ENFERMEDADES GRAVES Efectos 100% IT
Acuerdo Octubre 2016. Publicado en BOJA 209 de 15 de noviembre de 2016

Código CIE-9-MC	Enfermedad	Criterio de inclusión/exclusión	Valoración Médica
010 a 018	Tuberculosis	Excluye: PPD positivo (795.51), PPD positivo sin tuberculosis activa (795.51) y reacción inespecífica a la prueba de la tuberculosis sin tuberculosis activa (795.51-795.52).	X
042	Infección por el virus de la inmunodeficiencia humana	Excluye: estado de infección por VIH asintomático (V08) - exposición a virus VIH (V01.79) - evidencia serológica no específica de VIH (795.71)	X
135	Sarcoidosis		
137	Efectos tardíos de la tuberculosis	Valorar en función de la gravedad/funcionalidad de órgano/sistema, en su apartado correspondiente.	X
480 a 486	Neumonías infecciosas (<i>Están también incluidas en el apartado de respiratorio</i>)	Sólo incluidas neumonías complicadas con asociación a VIH, Neoplasias, Inmunodepresión o precisen Hospitalización por Clínica grave	X
140 a 209	Neoplasias malignas		
210 a 229	Tumores benignos	Se incluyen aquellos que por tamaño y localización impliquen gravedad o alteración de la función del órgano	X
230 a 234	Carcinomas in situ		
235 a 238	Neoplasia de evolución incierta	Se incluyen aquellos que conlleven alteración del estado general o de la función del órgano	X
239	Neoplasia de naturaleza no especificada	Se incluyen aquellos que conlleven alteración del estado general o de la función del órgano	X
250.1 a 250.7	Diabetes mellitus con complicaciones específicas		X
250.8 a 250.9	Diabetes mellitus con otras complicaciones específicas o no especificadas.	Se incluye según valoración de complicaciones específicas	X
258.01 a 258.03	Neoplasia endocrina múltiple tipo I, tipo IIA y tipo IIB		
259.2	Síndrome carcinoide		
270.1	Fenilcetonuria		
271.0	Glucogenosis		
271.1	Galactosemia		
271.2	Intolerancia hereditaria a la fructosa		
277.0	Fibrosis quística		
277.00	Fibrosis quística sin ileo meconial		
277.01	Fibrosis quística con ileo meconial		
277.02	FQ con manifestaciones pulmonares		
277.03	FQ con manifestaciones gastrointestinales		
277.09	FQ con otras manifestaciones		
277.3	Amiloidosis		X
277.30	Amiloidosis no especificada		X
277.31	Fiebre mediterránea familiar		X
277.39	Otra amiloidosis		
277.5	Mucopolisacaridosis		
277.7	Síndrome X dismetabólico		
277.85	Trastornos de la oxidación de los ácidos grasos		

277.86	Trastornos peroxisómicos		
277.87	Trastornos del metabolismo mitocondrial		
279	Trastornos que implican el mecanismo inmunitario	Se incluyen las formas graves	X
280	Anemias por carencia de hierro	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
281	Otras anemias por carencias	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
282	Anemias hemolíticas hereditarias	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
283	Anemias hemolíticas adquiridas	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
284	Anemia aplásica y otros síndromes de insuficiencia medular	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
285	Otras anemias y anemias no especificadas	Sólo anemias graves según clasificación OMS	X
288.0	Neutropenia	Sólo se incluyen neutropenias graves (<500 microlitro)	X
290 a 299	Psicosis orgánicas, otras psicosis.		
300.3	Trastorno obsesivo compulsivo		
301.2	Trastorno esquizoide de la personalidad		
303	Dependencia de alcohol		
304	Dependencia de drogas		
307.1	Anorexia nerviosa	Sólo las graves	X
307.51	Bulimia nerviosa	Sólo las graves	X
320 a 326	Enfermedades inflamatorias del Sistema nervioso central		
331	Otras degeneraciones cerebrales		
332	Enfermedad de Parkinson		
333.0	Otras enfermedades degenerativas de los ganglios basales		
333.4	Corea de Huntington		
333.5	Otras coreas		
333.71	Parálisis cerebral atetoide		
334	Enfermedad espinocerebelosa		
335	Enfermedad de las células del asta anterior		
336	Otras enfermedades de la médula espinal		
338.0	Síndrome de dolor central		
339.01	Cefaleas en racimo episódicas		
339.02	Cefalea en racimo crónica		
340	Esclerosis múltiple		
341 a 341.9	Otras enfermedades desmielinizantes del sistema nervioso central		
342 a 342.92	Hemiplejía y hemiparesia		
343	Parálisis cerebral infantil		
345	Epilepsia y crisis recurrentes	Solo epilepsias refractarias resistentes al tratmto..	X
346	Migrañas		
347 a 347.11	Cataplejía y narcolepsia		
348	Otras enfermedades cerebrales	Valorar en función de la gravedad.	X
350	Trastornos del nervio trigémino		
351	Trastornos del nervio facial		
357.81	Polineuritis desmielinizante inflamatoria crónica		
358	Trastornos mioneurales		
359	Distrofias musculares y otras miopatías		
366	Cataratas		
391	Fiebre reumática con afectación cardíaca	Criterios clínicos, laboratorios y serología.	X
392	Corea Reumática		
393	Pericarditis reumática crónica		
402	Cardiopatía hipertensiva con insuficiencia cardíaca.	Sólo estadios III y IV según NYHA	X

403	Enfermedad del riñón hipertensiva crónica	Sólo se incluye estadios III, IV y V.	X
404	Enfermedad cardíaca y renal crónica hipertensiva	Sólo estadios III y IV según NYHA	X
410	Infarto agudo de miocardio	Sólo proceso agudo	X
413	Angina de pecho	Sólo se incluye con confirmación diagnóstica.	X
415	Enfermedad Cardíaca y pulmonar aguda		
420	Pericarditis aguda		
421	Endocarditis aguda y subaguda		
422	Miocarditis aguda		
423	Enfermedad pericárdica otras		
425	Miocardiopatía	Solo se incluye con arritmia grave o disfunción ventricular	X
428	Insuficiencia cardíaca	Sólo estadios III y IV según NYHA	X
430	Hemorragia subaracnoidea		
431	Hemorragia intracraneal		
432	Hemorragia intracraneal otras		
433	Oclusión y estenosis de las arterias precerebrales		
434	Oclusión arterias cerebrales		
441	Aneurisma aorta		
442	Aneurisma otros		
444	Embolias y trombosis arteriales		
453	Otras embolias o trombosis venosas		
480 a 486	Neumonías infecciosas	Sólo se incluyen formas graves según la SEPAR. Se incluyen las neumonías adquiridas en la comunidad	X
490 a 492	Enfermedad Pulmonar obstructiva crónica.	Sólo se incluye EPOC grave según clasificación SEPAR	X
493.01	Asma con status asmático		X
493.11	Asma intrínseca con status asmático		X
493.21	Asma obstructiva crónica con status asmático		X
493.91	Asma no especificada con status asmático		X
494.1	Bronquiectasia con exacerbación aguda		
510	Empiema		
511.1 a 511.8	Pleuresía con derrame		
512	Neumotórax		
513	Absceso de pulmón y mediastino		
515	Fibrosis pulmonar inflamatoria		
516	Otra neumopatía alveolar y parietoalveolar		
517	Neumopatía en enfermedades clasificadas bajo otros conceptos		
518	Otras enfermedades pulmonares	Valoración según gravedad.	X
528.01	Mucositis (ulcerosa) debida a tratamiento antineoplásico		
530	Enfermedades del esófago	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación, o son complicaciones de esofagostomía	X
531	Úlcera gástrica	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación	X
532	Úlcera duodenal	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación	X
533	Úlcera péptica, sitio no especificado	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación.	X
534	Úlcera gastroyeyunal	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación,	X

535	Gastritis y duodenitis	Sólo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación.	X
555	Enteritis regional (Enfermedad de Crohn)	Sólo Casos graves según Índice Truelove-Witts modificado para EC.	X
556	Colitis ulcerosa	Sólo casos graves clasificación Montreal	X
567	Peritonitis		
570	Necrosis hepática aguda y subaguda		
571	Enfermedad hepática y cirrosis crónicas	Sólo se incluye: Puntuación B y C de clasificación de Child Pugn.	X
572	Absceso hepático y secuelas de enfermedad hepática crónica		
574 a 575	Colelitiasis y otros trastornos de la vesícula biliar	Sólo se incluye cuando presentan colecistitis aguda y/o obstrucción	X
577.0 a 577.1	Pancreatitis aguda y crónicas		
580 a 588	Nefritis, síndrome nefrótico y nefrosis	Sólo se incluyen aquellas con estadio de gravedad 3 a 5.	X
710	Enfermedades sistémicas del tejido conjuntivo	Sólo graves	X
711.0	Artritis piógena		X
713.1	Artropatía asociada con enfermedades gastrointestinales salvo las infecciones		X
713.5	Artropatía asociada con trastornos neurológicos		X
714	Artritis reumatoides y otras poliartropatías inflamatorias		X
720.0	Espondilitis anquilosante		X
728.11	Miositis osificante progresiva		X
728.3	Artrogriposis		X
728.86	Fascitis necrotizante		X
730.0	Osteomielitis agudas		X
730.1	Osteomielitis crónicas		X
742	Otras anomalías congénitas del sistema nervioso central	Según valoración específica	X
800	Fractura bóveda cráneo		
801	Fractura base cráneo		
802	Fractura de huesos faciales	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
803	Otras fracturas craneales y fracturas craneales no especificadas		
804	Fractura de cráneo y cara múltiples		
805	Fractura de columna vertebral sin mención de lesión de la médula espinal		
806	Fractura de columna vertebral con lesión medular		
807.0 a 807.4	Fractura de costillas y esternón	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
807.5 a 807.6	Fractura de laringe y traquea		
808	Fractura de pelvis		
810 a 815	Fracturas de miembro superior		
816	Fractura de una o más falanges de la mano	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
817 a 825	Fracturas de miembro superior y fracturas de miembro inferior		
826	Fracturas de una o más falanges del pie	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
827 a 828	Fracturas del miembro inferior		
829	Fracturas de huesos no especificados	Sólo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
830 a 839	Luxaciones	Sólo se incluyen luxaciones abiertas o múltiples	X
842	Esguinces y torceduras de muñeca y mano	Sólo se incluyen en grado 2 y 3	X

844	Esguinces y torceduras de rodilla y pierna	Sólo se incluyen en grado 2 y 3	X
845	Esguinces y torceduras de tobillo y pie	Sólo se incluyen en grado 2 y 3	X
851 a 854	Lesiones intracraneales	Se incluye la Commoción (850)	
860	Neumotórax y hemotórax traumático		
861 a 869	Lesión interna de tórax, abdomen y pelvis		

Segunda.- Supuestos que dan derecho al cien por cien del complemento por incapacidad temporal y a las retribuciones que correspondan en caso de ausencia por accidente o enfermedad que no dé lugar a incapacidad temporal y su acreditación.

1. Incapacidad temporal derivada de exploraciones diagnósticas invasivas, tales como endoscopias, colonoscopias, gastroscopias, fibrobronoscopias, cateterismos y otras de similar entidad.

2. Supuestos de incapacidad temporal derivados de procesos oncológicos, tales como tratamientos de radioterapia o quimioterapia. En estos casos se aportará informe médico que acredite que la incapacidad temporal tiene lugar como consecuencia de los citados procesos.

3. En el caso de incapacidad temporal durante el estado de gestación, el tratamiento mediante técnica de reproducción asistida o el período de lactancia, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o lactancia, se aportará informe médico que acredite que el proceso de incapacidad temporal ha tenido inicio durante el estado de gestación, lactancia o tratamientos de reproducción asistida.

4. Otras enfermedades graves y/o sujetas a declaración obligatoria. Se entenderá por tales aquellos procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por adultos que estén contemplados en el Anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. También se incluyen dentro de este apartado las cardiopatías isquémicas y las enfermedades recogidas en los Anexos I y III del Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica».

5. Cuando la incapacidad temporal este motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por las empleadas públicas. La acreditación de la condición de víctima de violencia de género se verificará con la orden de protección a favor de la víctima o bien, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género hasta tanto se dicte orden de protección.

6. Cuando la situación de incapacidad temporal afecte al personal empleado público con discapacidad reconocida del 65% o superior, siempre que la situación de la incapacidad temporal sea consecuencia directa de dicha discapacidad.

Tercera.- Terminología relacionada con los supuestos excepcionales que dan lugar a la percepción del cien por cien del complemento de incapacidad temporal y a la totalidad de las retribuciones en los días de ausencia sin incapacidad temporal.

1. HOSPITALIZACIÓN: se entenderá por tal la asistencia especializada en hospital de día, la hospitalización en régimen de internamiento y la hospitalización a domicilio a que se refieren respectivamente las letras b, c) y d) del artículo 13.2 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

1. **Hospital de día:** se considera como tal la asistencia en el hospital durante unas horas, ya sea para diagnósticos, investigaciones clínicas y/o exploraciones múltiples, así como para tratamientos que no pueden hacerse en la consulta externa, pero que no justifican la estancia completa en hospital.

2. **Hospitalización convencional:** estancia hospitalaria para asistencia médica y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama definida como de hospitalización. La estancia mínima es pasar la noche y tomar una comida principal (almuerzo o cena) en el hospital, de lo contrario no se considera que se haya llegado a completar una estancia.

Se incluyen el tiempo que requiera permanecer una noche en cama, camillas o sillones de las unidades de Observación, Cuidados o Estancia Corta de los servicios de Urgencias hospitalarias.

3. **Hospitalización domiciliaria:** la hospitalización domiciliaria es una alternativa asistencial destinada a pacientes que habiendo sido tratados en el hospital en la fase primaria de su enfermedad, pueden pasar a su domicilio aunque precisan cuidados de intensidad y/o complejidad equiparables a los dispensados en el hospital. Dicha asistencia es prestada por profesionales especializados.

2. CIRUGÍA:

1. **Cirugía Mayor hospitalaria.** Procedimientos quirúrgicos complejos realizados con anestesia general o regional, que exige hospitalización para sus cuidados postoperatorios, entendiéndose por hospitalización la estancia hospitalaria para asistencia médica y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama.

2. **Cirugía Mayor Ambulatoria.** Procedimientos quirúrgicos terapéuticos o diagnósticos, realizados con anestesia general, locoregional o local, con o sin sedación, que requieren cuidados postoperatorios cortos que no necesitan ingreso hospitalario.

No se incluyen como supuestos excepcionales la cirugía menor, entendida como actividades asistenciales y de apoyo, encaminadas a dar respuesta a una serie de procedimientos quirúrgicos sencillos y generalmente de corta duración, realizados sobre tejidos superficiales y/o estructuras fácilmente accesible, bajo anestesia local o sin ella, que tienen bajo riesgo y tras los que no son esperables complicaciones posquirúrgicas significativas; asimismo, quedan excluidas las suturas,

salvo que las mismas, por su localización, profundidad y /o extensión, produzcan un grado significativo de impotencia funcional o requieran reposo, y el lavado de heridas.

3. INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA:

Es el procedimiento que emplea técnicas instrumentales propias de la cirugía como incisión, extirpación, etc, que se realiza en quirófano y con determinadas condiciones de asepsia (no se incluyen salas de cura, salas de radiología y salas de extracción dental).

No tienen la consideración de intervención quirúrgica:

- La extracción de un diente.
- La realización de endoscopias (colonoscopias, laringoscopias y similares), salvo aquellas que conlleven actuaciones terapéuticas sobre patologías de riesgo.
- Las biopsias cerradas y aspiraciones percutáneas no se consideran como procedimientos quirúrgicos en el documento Agrupación de los procedimientos de la ICD-9-CM 2010 Americana, editado por el SAS.

4. RECAÍDAS:

Se entiende por recaída la aparición de la misma o similar patología en un período inferior a ciento ochenta días naturales. Si tras un período de actividad subsiguiente a un proceso de incapacidad temporal se produjera una recaída, no será necesario iniciar un nuevo procedimiento para el reconocimiento del derecho confirmada la recaída mediante el correspondiente parte de baja.

En el supuesto de concurrir como causa excepcional, la hospitalización, consecuencia de una patología que no sea causa por sí misma de la excepcionalidad, si se produce una recaída de la misma que no origine hospitalización, no será causa del abono del complemento de IT, puesto que la recaída es de la patología y no de la circunstancia excepcional (estancia hospitalaria) y lo mismo ocurre en el supuesto de intervención quirúrgica.

ANEXO III. Listado enfermedades graves anexa al reglamento sobre el permiso para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer o enfermedad grave.

I. Oncología:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.

II. Hematología:

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

III. Errores innatos del metabolismo:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
20. Alteraciones glicosilación proteica.
21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).
22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

IV. Alergia e inmunología:

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
25. Asma bronquial grave.
26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
29. Otras inmunodeficiencias:
 - a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.
 - b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).
 - c. Síndrome de Di George.
 - d. Síndrome de HiperIgE.
 - e. Síndrome de IPEX.
 - f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.
30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

V. Psiquiatría:

- 31. Trastornos de la conducta alimentaria.
- 32. Trastorno de conducta grave.
- 33. Trastorno depresivo mayor.
- 34. Trastorno psicótico.
- 35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. Neurología:

- 36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.
- 37. Traumatismo craneoencefálico severo.
- 38. Lesión medular severa.
- 39. Epilepsias:

- a. Síndrome de West.
- b. Síndrome de Dravet.
- c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
- d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
- e. Síndrome de Rasmussen.
- f. Encefalopatías epilépticas.
- g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
- h. Otras epilepsias bien definidas.

40. Enfermedades autoinmunes:

- a. Esclerosis múltiple.
- b. Encefalomiелitis aguda diseminada.
- c. Guillain-Barré.
- d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
- e. Encefalitis límbica.
- f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.

41. Enfermedades neuromusculares:

- a. Atrofia muscular espinal infantil.
- b. Enfermedad de Duchenne.
- c. Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.

42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).

- 43. Accidente cerebrovascular.
- 44. Parálisis cerebral infantil.
- 45. Narcolepsia-cataplejía.

VII. Cardiología:

- 46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.
- 47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.
- 48. Otras cardiopatías congénitas graves.
- 49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
- 50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.
- 51. Trasplante cardíaco.

VIII. Aparato respiratorio:

- 52. Fibrosis quística.
- 53. Neumopatías intersticiales.
- 54. Displasia broncopulmonar.
- 55. Hipertensión pulmonar.
- 56. Bronquiectasias.
- 57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:

- a. Proteinosis alveolar.
- b. Hemosiderosis pulmonar.
- c. Sarcoidosis.
- d. Colagenopatías.

- 58. Trasplante de pulmón.
- 59. Otras enfermedades respiratorias graves.

IX. Aparato digestivo:

- 60. Resección intestinal amplia.
- 61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).
- 62. Diarreas congénitas graves.
- 63. Trasplante intestinal.
- 64. Hepatopatía grave.
- 65. Trasplante hepático.
- 66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.

X. Nefrología:

- 67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
- 68. Trasplante renal.
- 69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
- 70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
- 71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
- 72. Tubulopatías de evolución grave.
- 73. Síndrome de Bartter.
- 74. Cistinosis.
- 75. Acidosis tubular renal.
- 76. Enfermedad de Dent.
- 77. Síndrome de Lowe.
- 78. Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.
- 79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
- 80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
- 81. Vejiga neurógena.
- 82. Defectos congénitos del tubo neural.
- 83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.

XI. Reumatología:

- 84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
- 85. Lupus eritematoso sistémico.
- 86. Dermatomiositis juvenil.
- 87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
- 88. Esclerodermia sistémica.
- 89. Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
- 90. Otras enfermedades reumatológicas graves.

XII. Cirugía:

91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneoestenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.

92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.

93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.

94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.

95. Cirugía del politraumatizado.

96. Cirugía de las quemaduras graves.

97. Cirugía de los gemelos siameses.

98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.

99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIII. Cuidados paliativos:

100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.

XIV. Neonatología:

101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

XV. Enfermedades infecciosas:

102. Infección por VIH.

103. Tuberculosis.

104. Neumonías complicadas.

105. Osteomielitis y artritis sépticas.

106. Endocarditis.

107. Pielonefritis complicadas.

108. Sepsis.

XVI. Endocrinología:

109. Diabetes Mellitus tipo I.

ANEXO IV. 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
- Pisa-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.

(Pt) Las ropas de trabajo que figuran con este signo, independientemente del tiempo indicado para su cambio, podrán ser repuestas cuando se considere que con el uso se han deteriorado.

NOTA: No se incluyen en esta relación las prendas de seguridad e higiene (cascos...) dado su obligado uso, así como los Útiles (cinturón de herramientas...) imprescindibles para la realización del trabajo.

ANEXO 5. REGLAMENTO BOLSA ÚNICA, ABIERTA Y PERMANENTE APROBADA EN COMISIÓN DE CONVENIO 12 DE ABRIL.

I. DISPOSICIONES GENERALES

1. Objeto del Reglamento.

El presente Reglamento, que se concierta al amparo del Acuerdo de Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo de 22 de mayo de 2017; tiene como objeto la regulación del proceso para la selección del personal temporal en la administración general de la Junta de Andalucía, con la participación de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Convenio.

2. Ámbito de aplicación.

El presente Reglamento será de aplicación a la selección de personal laboral temporal que se llevará a cabo mediante una Bolsa Única común por categorías profesionales tal como se establece en el artículo 18 del Convenio Colectivo.

3- Principios Generales

La selección del personal laboral temporal se regirá por los principios y criterios generales establecidos en el artículo 18.2 del Convenio Colectivo.

2. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES

4. Órganos de Gestión

4.1. A la Dirección General con competencias en materia de Función Pública le corresponden las siguientes funciones:

- a) Dictar los criterios de actuación y aplicación del Reglamento que puedan surgir en la gestión de la Bolsa Única.
- b) Elevar a la Comisión del Convenio las propuestas de modificaciones del Reglamento que estime necesarias.
- c) La elaboración de un informe anual de gestión, que se remitirá a la Comisión del Convenio, previa recepción de datos de los órganos provinciales de gestión.

4.2. En cada provincia a los órganos territoriales con competencias en materia de Función Pública le corresponden siguientes las funciones:

- a) Gestionar el proceso de selección en las provincias.
- b) Elevar al centro directivo competente en materia de Función Pública aquellos aspectos que surjan en la gestión de la Bolsa Única.
- c) Poner en conocimiento de la Comisión Provincial de Seguimiento y Control las incidencias acaecidas y las decisiones adoptadas.
- d) Elaborar informe trimestral sobre las contrataciones efectuadas durante ese periodo incluyendo apellidos y nombre, categoría profesional, fecha de inicio, modalidad contractual, código de puesto en su caso, centro de trabajo y localidad.

5. Órganos de Seguimiento y Control

5.1 Comisión Central de Seguimiento y Control

Es el órgano colegiado de participación administrativa, compuesto por un representante de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión del Convenio, firmantes del Acuerdo por el que se aprueba el presente reglamento y por el mismo número de miembros designados por la Administración de la Junta de Andalucía. Sus funciones de vigilancia, seguimiento y control serán las siguientes:

- a) Conocer las incidencias acaecidas y decisiones adoptadas en el ámbito de cada órgano territorial, desde la última reunión.
- b) Proponer a la Dirección General con competencias en materia de Función Pública los criterios de actuación y aplicación del reglamento en aquellas cuestiones que pudieran surgir en la gestión de la Bolsa Única a la Dirección General con competencias en materia de Función Pública.
- c) Proponer a la Dirección General con competencias en materia de Función Pública las modificaciones del reglamento que estime pertinentes.

La Comisión Central de Seguimiento y Control elaborará sus normas de funcionamiento, las cuales serán aplicables a las Comisiones Provinciales reguladas en el apartado siguiente.

Se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre y con carácter extraordinario cuando concurren circunstancias que lo hagan preciso a iniciativa, de la Administración, o de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Convenio y firmantes del Acuerdo por el que se aprueba el presente reglamento, que representen la mayoría de la parte social presentes en esta Comisión.

5.2 Comisión Provincial de Seguimiento y Control

Es el órgano colegiado de participación administrativa en el ámbito provincial, compuesto por un representante de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Convenio, firmantes del Acuerdo por el que se aprueba el presente reglamento y por el mismo número de miembros designados por la Administración de la Junta de Andalucía. Sus funciones de vigilancia, seguimiento y control serán las siguientes:

- a) Conocer las incidencias acaecidas y las decisiones adoptadas en el ámbito territorial correspondiente.
- b) Elevar a la Comisión Central de Seguimiento y Control aquellos aspectos que surjan en la gestión de la Bolsa Única.

Se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y con carácter extraordinario cuando concurren circunstancias que lo hagan preciso a iniciativa, de la Administración o de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Convenio y firmantes del Acuerdo por el que se aprueba el presente reglamento, que representen la mayoría de la parte social presentes en esta Comisión.

2. SISTEMA DE SELECCIÓN.

6. Requisitos Generales de Participación

Los aspirantes que deseen formar parte de la Bolsa Única común para la selección de persona laboral temporal deberán reunir los requisitos generales para el acceso a la función

pública, establecidos en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como los establecidos para la categoría profesional a la que se opte de conformidad con el sistema de clasificación profesional vigente, así como no ser personal laboral fijo en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Junta de Andalucía.

7. Creación de la Bolsa Única común

La creación de la Bolsa Única común se realizará a través de convocatoria pública previa negociación en la Comisión del Convenio, mediante Resolución de la Dirección General competente en materia de función pública que se publicará en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, en los tabloneros de anuncios de las Delegaciones del Gobierno y en la Web del Empleado Público.

Se reservará un cupo de las contrataciones a efectuar para personas con capacidades o funcionalidades diversas según la legislación vigente.

Las solicitudes de participación se realizarán mediante sistema electrónico a través de la página Web del Empleado Público, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas.

El plazo de presentación de solicitudes será vinculante, por lo que la no presentación en tiempo y forma supondrá la no admisión de la persona aspirante, sin perjuicio de que pueda solicitarse la inclusión durante el periodo anual de actualización de la Bolsa Única común.

En la solicitud de participación el aspirante podrá solicitar la provincia o provincias, o localidad o localidades en la que deseen prestar sus servicios, así como el tipo de oferta según modalidades contractuales que se recogen en el apartado 9, e incluso determinar la vinculación entre provincia o localidad y tipo de oferta. Junto con la solicitud de participación el aspirante deberá presentar la documentación acreditativa de los méritos alegados establecidos en el apartado 14.

La convocatoria determinará los demás requisitos que deberán indicarse en la solicitud.

Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes se publicarán unos listados provisionales de admitidos y excluidos con indicación de la causa de exclusión, autobaremo y demás circunstancias que figuren cumplimentadas en la solicitud. Contra estos listados provisionales podrán los interesados presentar las alegaciones que estimen oportunas, en el plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de los mismos. Dichas alegaciones se presentarán telemáticamente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas.

Una vez finalizado el periodo indicado y resueltas las alegaciones, se publicarán unos listados definitivos de admitidos según su autobaremo, por categorías profesionales y excluidos con indicación de las causas de exclusión.

La Resolución que publique los listados definitivos podrá ser objeto de impugnación en los términos establecidos en la normativa vigente.

Aprobados los listados definitivos de integrantes de Bolsa Única común por categoría procederá la verificación del autobaremo por la Comisión designada a tal efecto. Ultimada la calificación de aspirantes se procederá a la publicación de los listados provisionales de personal integrante de Bolsa Única común por categoría profesional ordenados según la puntuación obtenida. **No obstante lo anterior, los listados podrán publicarse de una sola o en varias entregas, que deberán tener el suficiente número de personas candidatas seleccionadas, con el fin de poder garantizar la cobertura de todas las necesidades de personal que surjan hasta su actualización** Contra los citados listados provisionales podrán presentarse alegaciones, que no tendrán el carácter de recurso, ante la Comisión, en el plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la misma. Dichas alegaciones se presentaran telemáticamente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas.

Resueltas definitivamente las alegaciones presentadas se publicarán los listados definitivos de personal integrante de Bolsa Única común por categoría profesional, provincia y tipo de oferta, ordenados según la puntuación obtenida, del que se seleccionará al personal para la cobertura de todas las necesidades de personal que surjan hasta su actualización.

8. Actualización

Una vez constituida definitivamente la Bolsa Única común, quedará abierto de forma permanente el plazo para la actualización de méritos y cuantos datos figuran consignados en la solicitud inicial, que se realizará exclusivamente de forma telemática.

En dicho periodo podrán también presentarse solicitudes para la incorporación de nuevos candidatos a la Bolsa, mediante sistema electrónico a través de la página Web del Empleado Público, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas.

Las personas candidatas víctimas de violencia de género, aquellas que hayan sufrido agresión en el desempeño de sus funciones o las víctimas de acoso sexual, podrán modificar en cualquier momento su solicitud de preferencias. La acreditación de la primera de las causas podrá efectuarse por cualquiera de los medios establecidos en la normativa vigente, en los otros dos supuestos se requerirá aportación de la correspondiente denuncia judicial. El cambio será efectivo a partir del día siguiente a la recepción en el Servicio de Administración Pública competente de la solicitud de modificación de preferencias.

La Bolsa Única común será objeto de actualización con una periodicidad anual que incluirá todos los méritos correspondientes a la documentación recibida hasta el 31 de octubre del año en curso natural anterior. Dicha documentación habrá de referirse en exclusiva a méritos hasta el 31 de diciembre del año anterior a la presentación. Idéntica regla se seguirá para la incorporación de nuevos integrantes a la Bolsa Única común. La documentación recibida con posterioridad a la fecha indicada será objeto de consideración en la siguiente actualización.

Los listados provisionales de admitidos, excluidos e integrantes actualizados se publicarán mediante Resolución de la Dirección General competente en materia de función pública durante el mes de enero de cada año habilitándose un periodo de alegaciones.

Resueltas las alegaciones presentadas se procederá a la publicación de los listados definitivos actualizados, por Resolución de la Dirección General competente en materia de función pública, del que se seleccionará a la persona candidata para la cobertura de todas las

necesidades que surjan durante el año natural, hasta la siguiente actualización. La Resolución que publique los listados definitivos podrá ser objeto de impugnación en los términos establecidos en la normativa vigente.

IV. PROCEDIMIENTO DE PROVISIÓN DE PUESTOS

9. Tipos de Oferta.

Los aspirantes en su solicitud podrán seleccionar una, varias o todas de entre las siguientes opciones:

1. Vacante.: Se formaliza para la provisión de una vacante hasta su cobertura por los procedimientos legalmente establecidos.
2. Sustituciones. Se proveerán las contrataciones en los supuestos de excedencias que conlleven la reserva del puesto, incapacidad temporal o accidente, maternidad, liberaciones sindicales, vacaciones, permisos, así como cualquier otra causa que conlleve la reserva del puesto de su titular.
3. Contrato de relevo. Se suscribe para complementar la jornada del personal que accede a la jubilación parcial, de entre el personal integrante de bolsa, que figure como demandante de empleo.
4. Para programas específicos o necesidades estacionales: conforme a lo establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos.

10. Aspectos Generales

10.1 Se reservará un cupo de las contrataciones para ser cubiertas entre las personas con discapacidad, reservando dentro de este cupo un porcentaje específico en función de la diversidad de las personas con capacidades o funcionalidades diferentes, conforme a lo establecido en la Ley 41/2017 de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía o normativa que lo sustituya.

10.2 Se acudirá a bolsa para la cobertura de aquellas vacantes que no haya sido posible cubrir, conforme a los procedimientos prioritarios establecidos en el Convenio Colectivo.

10.3 La persona a la que se efectúe el llamamiento será la que en ese momento se encuentre la primera en la relación correspondiente a la categoría profesional del puesto, atendiendo al tipo de oferta y localidad. Se excluirán del citado llamamiento a quienes en esa fecha estén prestando servicios en cualquier puesto de la Relación de Puestos de Trabajo, como consecuencia de contrato temporal suscrito por su pertenencia a la Bolsa de Trabajo regulada en esta disposición. Se excluirán del citado llamamiento a quienes en esa fecha estén prestando servicios en cualquier puesto de la Relación de Puestos de Trabajo, como consecuencia de una relación laboral temporal. No obstante lo anterior el personal con relación laboral por sustitución podrá ser seleccionado por una única vez durante vigencia de la relación laboral, para la selección de una vacante del mismo grupo profesional o superior. Asimismo, el personal con contrato formalizado en interinidad por vacante, podrá ser seleccionado por una única vez durante la vigencia de la relación laboral, si han transcurrido al menos 6 meses desde la incorporación efectiva al puesto de trabajo, para la cobertura de un puesto de una categoría de un Grupo Superior.

10.4. Las personas integrantes de la Bolsa de Trabajo única podrá solicitar la suspensión temporal en la misma, por un plazo mínimo de 4 meses, lo que supondrá que esta persona no será llamada para la cobertura de ningún puesto de trabajo en ninguna de las bolsas a las que

pertenezca. Para reactivarse en bolsa el candidato deberá solicitarlo expresamente. Una vez solicitada de nuevo la incorporación, que deberá realizarse telemáticamente, la persona volverá encontrarse activa, en cualquier caso, en el plazo máximo de 2 días hábiles, desde la entrada en el órgano el órgano competente para la gestión de bolsa.

11. Llamamientos

11.1. Autorizada la cobertura de uno o más puestos de trabajo de la misma categoría profesional, el Servicio de Administración Pública competente podrá optar por realizar llamamientos de carácter individual o de carácter presencial y múltiple, en función de la urgencia y/o del número de puestos a cubrir.

El llamamiento de carácter individual consistirá en la oferta del puesto al integrante de bolsa que corresponda, atendiendo para ello tanto al orden de prelación, como al tipo de oferta y preferencias de municipios manifestadas por los candidatos. Se realizará mediante llamadas telefónicas en diferente horario, y en caso de resultar infructuosa, se procederá al envío de un sms y correo electrónico donde se indique la necesidad de comparecer ante el Sv de Administración Pública que corresponda en el día hábil siguiente, a los efectos de formalizar la aceptación de la plaza.

El llamamiento de carácter múltiple consistirá en la citación, para la asistencia a una sesión presencial en la que se ofertarán los puestos de trabajo vacantes cuya cobertura se precisa. Dichos puestos serán elegidos por los candidatos convocados, atendiendo al orden de prelación con el que figuran en la Bolsa. En estos llamamientos la comunicación telefónica se realizará para citar al interesado, al menos con 3 días hábiles de antelación. De no ser posible dicho contacto telefónico, la notificación se realizará mediante sms o correo electrónico, emitidos con la misma antelación respecto a la celebración del acto presencial.

11.2 En el caso de que no sea posible contactar con la persona seleccionada en la forma prevista en los apartados anteriores, se procederá, a la exclusión del interesado para ese llamamiento concreto, quedando no obstante disponible en la Bolsa de Trabajo para los próximos llamamientos.

Constituye una obligación de los integrantes de la Bolsa de Trabajo mantener sus datos personales, tanto de teléfonos de contacto como de correo electrónico, convenientemente actualizados.

11.3 Si el candidato seleccionado para cubrir el puesto de que se trate, no reúne alguno de los requisitos del mismo, establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo o de la modalidad de contrato que se haya de utilizar, se procederá a la exclusión de dicha persona del llamamiento en cuestión pero no de la Bolsa de Trabajo, quedando disponible para los próximos llamamientos.

11.4 En el supuesto de que la persona seleccionada no se personase o renunciase a la oferta efectuada, no acudiese al acto de elección de plaza, o no firme la aceptación en el caso de llamamiento múltiple presencial, se considerará renuncia injustificada, salvo justificación en contrario, según lo dispuesto en el apartado 12 del Reglamento, quedando excluido de la bolsa de la categoría durante un año a contar desde la no personación, renuncia, incomparecencia o no aceptación.

11.5. Tanto en los llamamientos individuales como en los de carácter múltiple, la aceptación de

la persona seleccionada constará por escrito, formalizándose en la sede del Servicio de Administración Pública competente en documento que le será presentado a la firma.

Del escrito en el que conste la aceptación de la persona seleccionada se remitirá copia al Organismo del que dependa el puesto de trabajo a cubrir, para que proceda a la formalización del correspondiente contrato laboral, siguiendo las normas aplicables en materia de contratación.

11.6 La persona seleccionada será excluida durante un año de la Bolsa de Trabajo correspondiente a la categoría profesional para la cual se haya efectuado el ofrecimiento, en el supuesto de que la misma, sin manifestar causa alguna al Servicio de Administración Pública, no se personase ante el Organismo del que dependa el puesto a cubrir para la formalización del correspondiente contrato laboral.

11.7 Para todas las actuaciones previstas en el presente apartado del Reglamento, regulador del procedimiento de provisión de puestos, el candidato al llamamiento podrá actuar y personarse por sí mismo o bien mediante representante debidamente acreditado.

12. Causas de Renuncias Justificadas

La renuncia a la plaza ofertada supondrá la exclusión de la Bolsa de trabajo de la categoría durante un periodo de un año a contar desde la no personación, renuncia, incomparecencia, no aceptación o formalización del contrato. No obstante, si la renuncia estuviese fundamentada en alguno de los supuestos enumerados a continuación, ésta se considerará como renuncia justificada.

12.1 Causas de renuncia justificada:

a) Incapacidad temporal o incapacidad permanente en cualquiera de sus grados. Los candidatos de bolsa que, tras un llamamiento, manifiesten encontrarse en cualquiera de estas situaciones, serán excluidos de la Bolsa de Trabajo de la categoría en cuestión, mientras dure la situación de que se trate. Las personas candidatas en situación de desempleo podrán acreditar la situación de incapacidad temporal mediante la presentación de un informe evacuado por facultativo competente del Sistema Nacional de Salud.

b) Permiso de Maternidad, Paternidad o riesgo durante el embarazo.

Las personas candidatas inscritas en bolsa de empleo temporal que en el momento de corresponderle una contratación temporal se encuentren disfrutando del permiso por maternidad o paternidad o de la prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, les será ofertada dicha contratación y, si es aceptada por la persona candidata, podrá optar por seguir disfrutando del permiso por maternidad o paternidad o las situaciones descritas hasta finalizar el período legalmente estipulado en dicho permiso, difiriendo la incorporación efectiva al día inmediato siguiente a finalizar el permiso, siempre que la causa que motivó la contratación aún permanezca.

c) Ejercicio de cargo público representativo o función sindical electiva.

d) Prestación de servicios en otro puesto de trabajo en el sector público, salvo que dichos servicios se presten bajo cualquier modalidad de contratación o relación de servicios con carácter fijo, en cuyo caso la renuncia no se considerará como justificada. A tales efectos, se estará a lo determinado en el artículo 2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

e) Por razones de conciliación de la vida laboral y familiar, en los términos establecidos en el correspondiente artículo del Convenio Colectivo que regule los permisos en esta materia.

d) En los supuestos de excedencias por cuidado de Familiares.

e) Que el puesto de trabajo ofertado sea a jornada parcial o de fijo discontinuo.

12.2 La documentación acreditativa de la causa de renuncia justificada deberá ser remitida al Servicio de Administración Pública competente, en el plazo improrrogable de 7 días hábiles a contar desde el ofrecimiento de la vacante o la citación para el llamamiento. Transcurrido el plazo sin que se haya procedido a la justificación se entenderá que se trata de una renuncia injustificada.

12.3 Una vez finalizada la causa que fundamentó la renuncia justificada el interesado dispondrá de un plazo máximo de 15 días hábiles para acreditar documentalmente este extremo. La omisión de dicha obligación en plazo, supondrá la exclusión de la bolsa durante un periodo de un año a computar desde el incumplimiento de dicha obligación, o desde el conocimiento del mismo por el Servicio de Administración Pública competente.

12.4 La extinción del contrato por voluntad del personal comportará, en todo caso, la exclusión de todas las Bolsas de Trabajo en las que se encuentre inscrito, por un periodo de un año a computar desde la renuncia, salvo el supuesto previsto en el apartado 10.3.

12.5 Una vez finalizado el contrato suscrito, el interesado se reincorporará a las Bolsas de Trabajo en las que se encuentre inscrito, conforme al orden que le corresponda, sin que para ello sea necesaria comunicación alguna por parte del interesado al correspondiente Servicio de Administración Pública.

V. BAREMO

13. Elementos de Baremación

13.1 Para la constitución de la Bolsa Única en todas las categorías profesionales se aprueba un Baremo constituido por los siguientes elementos:

- a) Experiencia profesional
- b) Antigüedad
- c) Formación
- d) Titulaciones Académicas
- e) Otros Méritos

La puntuación final de la valoración no podrá superar los 105 puntos para los Grupos I y II y 100 para los Grupos III, IV y V.

En caso de empate en la puntuación final el orden se establecerá atendiendo a la puntuación obtenida en cada apartado del baremo, por el mismo orden en que aparecen

regulados en esta convocatoria; de persistir la igualdad, se acudirá al tiempo total de experiencia profesional, atendiéndose a cada uno de los subapartados de dicho mérito por el orden en que se encuentran relacionados, de continuar el empate se atenderá al tiempo de antigüedad total, finalmente, de no resolverse el empate de este modo, se dilucidará tomando la letra inicial del primer apellido y siguiendo el orden alfabético, comenzando por la letra M, conforme al sorteo celebrado el 31 de enero de 2018, por la que se hace público el resultado del sorteo por el que se determina el orden de actuación de los aspirantes, y que resultará aplicable a todas las bolsas de trabajo mientras el presente reglamento se encuentre vigente, resolviéndose en cualquier caso a favor de la persona aspirante cuya letra inicial del primer apellido esté primera siguiendo el orden alfabético.

13.2. Los listados de integrantes de Bolsa serán el resultado de la valoración por la Comisión de Selección, con arreglo al baremo que se detalla a continuación, de los méritos alegados y acreditados por las personas participantes, referidos a la fecha indicada en el apartado actualización.

a). Experiencia Profesional

Se valorará la experiencia profesional, con un máximo de 60 puntos, de acuerdo con el siguiente baremo:

1.- Experiencia profesional que se haya adquirido en la misma categoría a que se opta en el ámbito del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía, 0,016 puntos por día.

- Al personal laboral transferido desde otras Administraciones Públicas que hubiese sido integrado en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía se le valorará la experiencia obtenida en la Administración de origen como si hubiera sido obtenida en el ámbito de aplicación del citado Convenio Colectivo.

2-Experiencia profesional en puestos cuyos contenidos funcionales sean homólogos a los encomendados a la categoría a que se aspira, en el ámbito de las Administraciones Públicas o empresas públicas o privadas 0,0073 puntos por día.

- En ningún caso podrán ser computadas las relaciones prestadas en régimen de colaboración social, ni los contratos civiles, mercantiles o sometidos al Derecho

Administrativo.

b) Antigüedad en las Administraciones Públicas:

Se valorará la antigüedad en las Administraciones Públicas, con un máximo de 15 puntos, a razón de 0,003 puntos por día.

d) Formación

Se valorará, hasta un máximo de 15 puntos, la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento organizados, impartidos u homologados, por el Instituto Andaluz de Administración Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública, el Servicio Andaluz de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal, Centros de Profesorado y por Organizaciones Sindicales en el marco del Acuerdo de Formación Continua de las Administraciones Públicas. La valoración a otorgar será 0,02 por hora.

En todos los casos sólo se valorarán por una sola vez los cursos relativos a una misma materia, aunque se repita su participación

d) Titulaciones académicas:

Cada titulación académica oficial de nivel igual o superior e independiente de la exigida para el acceso, se valorará :

- Título de Licenciado, Diplomado, Grado o equivalente : 5 puntos

- Título de Técnico Superior, Bachiller o equivalente : 4 puntos

- Título de Técnico de Grado Medio : 3 puntos

- Título de Graduado en Educación Secundaria, o Graduado Escolar: 2 puntos

A los efectos de valoración de titulaciones académicas, no serán computados los títulos exigidos por la legislación académica vigente como necesarios para obtener otros superiores que hayan sido alegados. En ningún caso los Certificados de Profesionalidad podrá ser considerado como título académico objeto de valoración en este apartado.

e) Otros Méritos para los Grupos I y II:

Por la superación de la fase oposición para el acceso a la condición de personal laboral fijo, en la categoría profesional a la que se aspira, con independencia de cuantos ejercicios conformen la misma, en el ámbito del Convenio Colectivo de la Administración General de la Junta de Andalucía,: 5 puntos siendo el máximo del apartado.

14. Acreditación de los Méritos Alegados.

14.1 Las personas aspirantes deberán proceder a la autobaremación de sus méritos, conforme al baremo contenido en el presente reglamento, cumplimentando al efecto el impreso de solicitud. En cualquier caso para la cumplimentación de los apartados correspondientes a los

méritos experiencia y antigüedad todos los aspirantes deberán tomar en consideración la información relativa a los mismos que se consigna en el informe de vida laboral. La autobaremación efectuada vinculará a la Comisión de Selección, en el sentido de que la misma sólo podrá valorar los méritos que hayan sido alegados y autobaremadados por las personas aspirantes, no pudiendo otorgar una puntuación mayor a la consignada por aquéllas en cada apartado del baremo. En el supuesto de méritos autobaremadados en subapartados erróneos, la Comisión podrá trasladar los mismos al subapartado correcto, sin que ello pueda implicar aumento de la puntuación autoasignada por los aspirantes en el apartado experiencia. Los méritos a valorar por la Comisión de Selección, a efectos de determinar la puntuación en la fase de concurso, serán los alegados, autobaremadados y acreditados documentalmente durante los correspondientes plazos de presentación de solicitudes, no tomándose en consideración en la correspondiente actualización los alegados o incorporados con posterioridad a 31 de octubre , ni aquellos méritos no autobaremadados.

14.2 Los méritos alegados en el impreso de solicitud deberán ser justificados y acreditados mediante la presentación de los documentos siguientes:

a) Para la experiencia profesional: Contratos de trabajo que detallen la categoría profesional en la que se han prestado los servicios. En caso de inexistencia de contratos de trabajo, los mismos podrán ser sustituidos por nóminas o documentos expedidos por el Servicio Andaluz de Empleo, que acrediten la duración del contrato y la categoría profesional que se ostenta.

En el supuesto de experiencia profesional adquirida fuera del ámbito del Convenio Colectivo de la Junta de Andalucía a los contratos o nóminas habrá de añadirse la incorporación de vida laboral y el Convenio Colectivo donde se recojan las funciones desarrolladas en la categoría profesional.

b) Para la antigüedad: Certificado de la Administración en la que se hayan prestado los servicios alegados expedido por empleado público o autoridad competente.

c) Para los cursos de formación y perfeccionamiento: Fotocopia del título o certificado del curso donde conste la entidad que lo organiza, imparte u homologa, la materia y el número de horas lectivas.

d) Para las titulaciones académicas: Fotocopia del título alegado o certificado de haber abonado los derechos de expedición del mismo o certificado emitido por la Delegación Territorial de Educación o Universidad en el que se acredite que está en posesión del Título.

e) Para la superación de la fase oposición: Certificado expedido por el órgano competente para la gestión de las pruebas selectivas. No obstante lo anterior, la aportación documental podrá eximirse marcando la casilla correspondiente en el formulario de solicitud.

14.3. La documentación acreditativa de los méritos autobareados deberá ir ordenada y numerada según el orden en que se citen los méritos en el autobaremo, debiendo consistir en fotocopias autocompulsadas en las que conste “ es copia fiel del original”. Los méritos alegados y autobareados que consten inscritos en el Registro General de Personal de la Consejería de competente en materia de Función Pública no precisarán de acreditación documental por parte de las personas aspirantes que así lo consignarán en su impreso de solicitud.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------