



**ACTA DE 30 DE OCTUBRE 2019 DE LA REUNIÓN CELEBRADA POR LA COMISIÓN PARITARIA NEGOCIADORA DE LA AGENCIA SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO CONSTITUIDA PARA LA APLICACIÓN AL PERSONAL DEL CENTRO ANDALUZ DE LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LAS INDUSTRIAS DEL OCIO DE MIJAS LAS MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE 17 DE JULIO DE 2018**

**Asistentes**

**Agencia Servicio Andaluz de Empleo**

D. Miguel Ángel Terrero Prada  
Director Gerente  
D. Antonio Reyes Muniz  
Jefe del Servicio de Personal

**Unión General de Trabajadores de Andalucía**

D. Alberto Márquez Rodríguez  
D. Alejandro Rodríguez Hornos

**Confederación Sindical Comisiones Obreras de Andalucía**

D<sup>a</sup> Beatriz Ramos Pérez  
D<sup>o</sup> Raúl Jesús Montilla Domínguez

**Unión de Trabajadores por el Empleo, el Desarrollo y la Formación**

D<sup>o</sup> Javier L. Urbano Lima  
D<sup>o</sup> Francisco Javier Navarro Barragán

**Unión de Trabajadores Independientes de Andalucía**

D<sup>a</sup>. Regla María Jiménez Ruíz  
D. Antonio Alex Benzal

En la ciudad de Sevilla, a 30 de octubre de 2019, en la sala de la planta baja del edificio de los servicios centrales de la Agencia SAE, sito en la Avenida Leonardo da Vinci, 19 B, Sevilla, siendo las 10.00 horas, se reúnen las personas al margen referenciadas para constituir la Comisión Paritaria Negociadora exclusivamente para la aplicación al personal laboral propio de la Agencia SAE proveniente del Centro Andaluz de la Formación Integral de las Industrias del Ocio de Mijas de las medidas contempladas en el Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno.





En abril de 2019 se remite, a través de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo solicitud de informe favorable a la Secretaría General para la Administración Pública de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior para la aplicación al personal laboral propio de la Agencia SAE, de las medidas contempladas en el Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, previa incorporación a los respectivos convenios colectivos, dentro de los límites previstos en dicho Acuerdo. En julio de 2019 la Secretaría General para la Administración Pública informa favorablemente las solicitudes presentadas, con la salvedad establecida en lo referente a los Asuntos Propios, regulado en el artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que se trata de una medida que no es de aplicación directa, requiere previa negociación e informe preceptivo de este Centro Directivo, que en esta materia sigue el criterio de valorar el coste que la aplicación de la medida conlleva para cada entidad, teniendo en cuenta la actividad que realiza o servicio que presta.

Por todo lo expuesto, y al no existir Convenio Colectivo para el personal procedente del Consorcio Centro Andaluz de la Formación Integral de las Industrias del Ocio de Mijas. Actualmente son 5 personas trabajadoras. Se tendrá que firmar un acuerdo entre las personas trabajadoras y la Agencia SAE para aplicarles las siguientes medidas:

**Punto 1. Vacaciones.** Para contemplar los días adicionales de vacaciones por antigüedad en función del tiempo de servicios prestados, quedando redactado de la siguiente forma: "El personal tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales, hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados:

- Quince años de servicio: 23 días hábiles
- Veinte años de servicio: 24 días hábiles
- Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles
- Treinta o más años: 26 días hábiles"

**Punto 2. Permiso de paternidad.** "Se crea un permiso adicional de paternidad. Una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado en la legislación estatal básica, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

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





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

- Año 2018: 5 semanas más (total 10 semanas)
- Año 2019: 5 semanas más (total 15 semanas)
- Año 2020: 5 semanas más (total 20 semanas)

**Punto 3. Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de un familiar hasta el 2º grado de afinidad o consanguinidad:**

1º grado: 3 días hábiles, si se produce dentro de la localidad de residencia del trabajador/a  
5 días hábiles, si se produce en distinta localidad.

2º grado: 2 días hábiles, si se produce dentro de la localidad de residencia del trabajador/a  
4 días hábiles, si se produce en distinta localidad.

**Punto 4.** "Para el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando éstos deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, **y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.**"

**Punto 5.** "Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración"

**Punto 6.** "Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de **12 meses**, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en **una** hora con esta misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que demuestren que no es utilizado por el/la otro/a al mismo tiempo. **Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple**".

**Punto 7.** "En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier caso, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse **dos horas** del trabajo. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario".

**Punto 8.** "El permiso por parto tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro





progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder las semanas que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

**Punto 9** "El permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección de la persona trabajadora, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las semanas que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.





**Punto 10** "Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

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

**Punto 11** "Se podrá establecer a las trabajadoras en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto. En el supuesto de la gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto".

**Punto 12** "Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las mujeres víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso".

**Punto 13** "Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: la persona trabajadora tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.





Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas".

**Punto 14** "Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, las personas trabajadoras que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente".

**Punto 15** "El personal dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un período máximo de 3 meses. Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas. El ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos".

**Punto 16** "El personal en quien concurra el cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas, y en tanto se mantengan las mismas, podrá solicitar realizar su jornada de trabajo de forma continuada u otras adaptaciones del modo de cumplir dicha jornada. Esta medida esta sujeta a las necesidades del servicio, se tendrá en cuenta para la ordenación de turnos de trabajo y vacaciones, y se ajustará al horario de apertura del centro de trabajo.

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

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





La jornada continuada se concederá a petición de la persona interesada, debidamente justificada.

**Punto 17** "Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo el total de sus retribuciones.

Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma.

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

**Punto 18** "El personal tendrá derecho al disfrute de esos días adicionales de permiso, con el límite de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo".

Se trata de una medida que no es de aplicación directa, requiere previa negociación e informe preceptivo de la Secretaria General para la Administración Pública, que en esta materia sigue el criterio de valorar el coste que la aplicación de la medida conlleva para cada entidad, teniendo en cuenta la actividad que realiza o servicio que presta.





La presente Acta se somete a aprobación en la sesión del día 04 de diciembre de 2019 que se celebrará a las 11 horas, en la Sala de Juntas de la Planta baja del Edificio de los Servicios Centrales sito en C/ Leonardo Da Vinci nº 19, actuando como Director Gerente D. Miguel Ángel Terrero Prada desde la fecha de su nombramiento por Decreto 256/2019, de 12 de febrero, si bien la presente Acta la firma Dª Aurora Lazo Barral, Directora General de Políticas Activas de Empleo, tal y como se especifica en la Resolución de la Presidencia de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo, de fecha 18 de noviembre de 2019 por la que se designa suplente en el ámbito de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo.

Miguel Ángel Terrero Prada  
P.S Aurora Lazo Barral (Resolución 18 de noviembre de 2019)

Director Gerente

Alberto Márquez Rodríguez

UGT

Beatriz Ramos Pérez

CC.00

Javier L. Urbano Lima  
Barragán

-UTEDEF

Antonio Reyes Muniz

Jefe del Servicio de Personal

Alejandro Rodríguez Hornos

UGT

Raúl Jesús Montilla Domínguez

CC.00

Francisco Javier Navarro  
PS Julio Astola Mirquez

UTEDEF





Regla María Jiménez Ruíz

UITA



Antonio Alex Benzal

UITA





