



FSP
Servicios
Públicos

Andalucía

Córdoba

**ACUERDO MARCO ENTRE LA
ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE
ANDALUCÍA Y LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES CC. OO. Y U.G.T., SOBRE
CONDICIONES DE TRABAJO DEL
PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO
DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
EN ANDALUCÍA**





ACUERDO MARCO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CC.OO. Y U.G.T., SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN ANDALUCÍA.



Representante de la Administración:

Doña María José López González, Consejera de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía.



Representantes de las Organizaciones Sindicales:

Don Felipe Falcó Hornos de FSAP.CCOO/Andalucía.

Don Antonio Tirado Blanco de FSP-UGT/Andalucía.

La Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial, viene a establecer un nuevo estatuto jurídico de los Cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, que afecta a las condiciones de trabajo de este personal.

Desde el momento en que la Junta de Andalucía asume las competencias de ejecución que se reconocen en el artículo 52.1 del Estatuto de Autonomía a través del Real Decreto 141/1997, de 30 de Enero, sobre provisión de medios personales al servicio de la Administración de Justicia, se ha realizado un gran esfuerzo en el marco competencial que tiene atribuido para, junto con las Centrales Sindicales, introducir mejoras en las condiciones de trabajo de los funcionarios de este sector.

Dada la diversidad de materias que tienen que ser desarrolladas, en aplicación de la reforma legislativa, se han creado mesas de trabajo a fin de poder tratar con profundidad y de manera más específica todos los temas, antes de trasladar al legítimo foro de negociación, la Mesa Sectorial de Justicia, el debate sobre los proyectos normativos.

Esta voluntad de diálogo sobre cuestiones tan trascendentales para el estatuto jurídico del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia es, a juicio de las partes, la garantía de éxito en la aspiración de una mejor, eficaz y eficiente prestación del servicio público que ha de prestarse.



Por ello, resulta imprescindible la consecución de un acuerdo global sobre las condiciones de trabajo de este personal, que recoja la totalidad de los acuerdos alcanzados y permita la transformación organizativa producida por la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial en el marco de permanente de diálogo y cooperación necesario para tan trascendental hito.



La Junta de Andalucía entiende, y así lo ha plasmado mediante la adopción del Acuerdo de 9 de marzo de 1999, del Consejo de Gobierno, por el que se determina la reducción de la jornada de trabajo a 35 horas para el personal de su Administración General, que tal medida no es un fin en sí misma, producto simplemente de una mejora de las condiciones de trabajo del personal a su servicio, sino una medida que tiene por objeto la creación de empleo y, a la vez, servir de referencia a otras Administraciones y al sector privado. Esta filosofía no puede ser otra respecto del personal al servicio de la Administración de Justicia; sin embargo, nos encontramos ante un insalvable problema competencial derivado de la atribución legal a otra Administración de la facultad de determinar la duración de la jornada general de trabajo efectivo en cómputo anual. No obstante en el presente Acuerdo, se adoptarán compromisos públicos y notorios de la posición de la Junta de Andalucía en esta materia y de las actuaciones que llevará a cabo.

Las partes firmantes constatan que, en el período de vigencia de la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el diseño de las relaciones laborales que consagra dicha norma, provoca una serie de disfunciones cuya causa estiman que es las previsiones contenidas en el artículo 470.2 del citado texto legal.

Conforme al principio de acuerdo alcanzado el pasado 21 de junio con las centrales sindicales UGT y CC.OO., se desarrolla este acuerdo atendiendo a los compromisos adquiridos con los citados sindicatos.

En base a todo lo anterior, de conformidad con lo previsto en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal de la Administración Pública, convienen en suscribir el siguiente

ACUERDO

PRIMERO. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo será de aplicación al personal funcionario titular e interino al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, incluidos en el ámbito de competencia de la Mesa Sectorial de Negociación de Justicia.

SEGUNDO. VIGENCIA

El presente acuerdo tendrá vigencia desde su firma. La finalización del mismo vendrá determinada en lo acordado por las partes en cada una de las condiciones de trabajo sobre las que se concluye; y en aquellas otras en que no se hiciese de manera expresa, hasta el 31 de diciembre de 2007.

TERCERO. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración que la determina a través de sus instrucciones correspondientes. Las Organizaciones sindicales participan en su determinación de acuerdo con las normas previstas y , en concreto con lo establecido en la Ley 9/87 de 12 de junio.

La organización del trabajo en la Administración de Justicia en Andalucía se inspira, en los siguientes principios:

- 
- a) La eficacia y buen funcionamiento de los servicios públicos mediante su adaptación constante a la situación de la sociedad y a las demandas ciudadanas.
 - b) La coordinación integrada de todos los procesos de gestión de recursos humanos.
 - c) La formación y el desarrollo de instrumentos que posibiliten la profesionalización del personal empleado y que satisfaga sus necesidades profesionales.
 - d) La definición, clasificación y valoración de los puestos de trabajo mediante metodologías objetivables, transparentes y de fácil gestión.
 - e) La evaluación mediante un sistema objetivo, contrastado y transparente del rendimiento personal en los puestos.
 - f) La vinculación de la retribución percibida con las exigencias profesionales y funcionales del puesto desempeñado y la productividad alcanzada en su desarrollo.
 - g) La adopción de las necesarias medidas de salud laboral que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad e higiene.

CUARTO. CONDICIONES DE TRABAJO.

RETRIBUCIONES:

Composición de la cuantía mínima del futuro complemento específico de puestos genéricos:



Hasta tanto se establezcan las Relaciones de Puestos de Trabajo, y en consecuencia la asignación a cada puesto de trabajo de un complemento específico, las partes acuerdan la adopción de las siguientes medidas de carácter retributivo, mediante la implantación de un complemento provisional, que tendrán efectos a partir del día 15 de mayo de 2005.

Año 2005:

a) Complemento Provisional Específico.

Cuerpo de Gestión	210 euros funcionario/mes
Cuerpo de Tramitación	205 euros funcionario/mes
Cuerpo de Auxilio	200 euros funcionario/mes



En estas cantidades se absorbería los 84,24 euros que ya vienen percibiendo en concepto de Adriano, más las cantidades destinadas para Planes de Actuación, que finalizan el 31 de diciembre de 2005, consolidándose en el futuro complemento específico.

b) En el supuesto de que se acordase en la negociación con el Ministerio de Justicia un incremento del Complemento General de Puesto, esa subida salarial no quedaría absorbida en las cantidades pactadas para el Complemento Específico.

c) Apertura de un período de negociación hasta el día 31 de diciembre de 2005 con el objetivo de alcanzar un Acuerdo plurianual, que abarcaría al período 2006-2007, en el que se abordaría la equiparación retributiva con el personal funcionario al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía. Dicha equiparación, en ningún caso, se producirá al nivel mínimo de cada uno de los Cuerpos, con dotación de efectivos reales, equivalentes de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Año 2006:

Complemento Provisional Específico.

Se acuerda para este ejercicio, con efectos desde 1 de enero de 2006, una subida lineal de 42 euros mensuales por funcionarios sobre lo pactado en el ejercicio 2005 más la aplicación de una cláusula de garantía salarial. La aplicación de esta mejora retributiva supondría lo siguiente:

Cuerpo de Gestión 210 euros funcionario/mes + 42 euros/mes + el IPC previsto para el 2006, con la cláusula de garantía salarial de actualización mediante la aplicación de la horquilla 1,6 a 1,8%, sobre la cuantía del sueldo base y del complemento provisional específico en el ejercicio anterior.

Cuerpo de Tramitación 205 euros funcionario/mes + 42 euros/mes + el IPC previsto para el 2006, con la cláusula de garantía salarial de actualización mediante la aplicación de la horquilla 1,6 a 1,8%, sobre la cuantía del sueldo base y del complemento provisional específico en el ejercicio anterior.

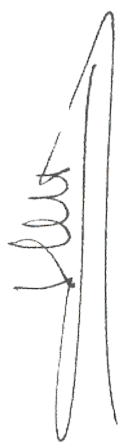
Cuerpo de Auxilio 200 euros funcionario/mes + 42 euros/mes + el IPC previsto para el 2006, con la cláusula de garantía salarial de actualización mediante la aplicación de la horquilla 1,6 a 1,8%, sobre la cuantía del sueldo base y del complemento provisional específico en el ejercicio anterior.

El sistema de garantía salarial señalado funcionará del siguiente modo:

1º.- En el supuesto de que el IPC previsto en la Ley de Presupuestos para el año 2.005 resultase superado por el IPC real en un porcentaje inferior al 1,6%, el porcentaje de subida nunca será inferior a la suma del IPC previsto más el 1,6%.

2º.- En el supuesto de que el IPC previsto en la Ley de Presupuestos para el año 2.005 resultase superado por el IPC real en un porcentaje superior al 1,6% e inferior al 1,8%, el porcentaje de subida será igual al IPC real.

3º.- En el supuesto de que el IPC previsto en la Ley de Presupuestos para el año 2.005 resultase superado por el IPC real en un porcentaje superior al 1,8%, el porcentaje de subida nunca será superior a la suma del IPC previsto más el 1,8%.



Asimismo las partes se comprometen a iniciar la elaboración, en el último trimestre del 2006, de las Relaciones de Puestos de Trabajo correspondientes a la Oficina Judicial en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que deberán estar finalizadas en el primer trimestre del 2007, siempre que se produzcan las modificaciones legislativas que corresponde promover al Ministerio de Justicia y que son imprescindibles para la aplicación del modelo de Oficina Judicial previsto en la Ley 19/2003 de reforma de la L.O.P.J.



Año 2007:

Complemento Provisional Específico.

Respecto del 2007, compromiso para mantener el sistema de garantía salarial de la horquilla 1,6% a 1,8% señalado anteriormente, salvo que se pacte una cláusula superior para la Administración General de la Junta de Andalucía.

Las cantidades determinadas de conformidad con el Acuerdo para el año 2007, que resulten superiores a las que el funcionario adscrito al puesto de trabajo deba cobrar según la RPT acordada, se garantizan bajo la fórmula de Complemento Personal Transitorio.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

Por la norma que corresponda en atención a la materia, se regulará el procedimiento para la determinación y asignación individualizada del complemento de productividad del personal objeto del presente Acuerdo.

El complemento de productividad viene a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o el interés o iniciativas adoptadas en el desempeño del trabajo, así como la consecución de los objetivos determinados por la Consejería.

En el último trimestre del 2005 se negociará el decreto de productividad y gratificaciones por servicios extraordinarios para el año 2006, con carácter retroactivo desde primero de enero de 2.006, en el que se determinará los procedimientos de adjudicación de estos conceptos y se incorporarán al nuevo sistema retributivo como Complemento de Productividad.



MEJORA DE I.T.

Las diferencias retributivas que se deduzcan a consecuencia de subidas o cumplimiento de trienios producidos o perfeccionados, respectivamente, durante los períodos de baja por enfermedad, maternidad o riesgo por embarazo se abonarán, con los efectos correspondientes, cuando se produzca la reincorporación al servicio activo del personal al que afecte.



CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL.

En diversos ámbitos de negociación y dentro del marco del diálogo social entre las distintas Administraciones Públicas y las Organizaciones Sindicales ha sido objetivo prioritario la adopción de medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral. Así ha quedado ya reflejado en otros sectores de la Administración de la Junta de Andalucía y así se pretende plasmar también en el presente Acuerdo, por ello ambas partes convienen en establecer lo siguiente.

1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días.
2. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable. En este caso deberá preavisarse a la Administración con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.
3. Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de hijos o hijas, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si se produce fuera de la localidad de residencia del funcionario o funcionaria.

4. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese período el sueldo.

5. En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas.

Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de las retribuciones.

6. En los supuestos de parto o adopción, los permisos otorgados al personal de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial a solicitud del mismo, y si lo permiten las necesidades del servicio en los términos en que se determine por la normativa correspondiente.

7. En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

8. Por 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 jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

9. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o con disminución física, psíquica 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, percibiendo un 80 o un 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal funcionario hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

10. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

11. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco si cualquiera de los eventos ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. Cuando afectasen a familiares dentro del segundo grado de

consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días si el suceso se produce en la misma localidad o de cuatro si se produjera en localidad distinta. 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.

12. Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos e hijas menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior.

13. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menor de dieciséis meses, corresponderá al personal, dentro de su jornada. Los funcionarios y funcionarias deberán preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporarán a su jornada habitual.

14. Por último, como una medida más tendente a compatibilizar los tiempos personal y familiar con el profesional, las partes se comprometen a realizar los estudios y análisis necesarios para encontrar vías de implantación de la prestación de servicios a tiempo parcial en el ámbito funcional, y a adoptar, en su caso, las medidas jurídicas que las hagan realidad.

Lo anteriormente acordado debe ser regulado normativamente, por lo que la Administración se compromete a la elaboración de un Decreto en esta materia en el plazo de dos meses desde la firma del presente Acuerdo.

INTERINOS

La necesidad de adaptar la Orden reguladora sobre selección y nombramiento del personal interino responde a las previsiones contenidas en la Disposición Transitoria Decimotercera de la Ley Orgánica del Poder Judicial. La Ley procede a una nueva definición de los Cuerpos de funcionarios, exigiendo una titulación superior a la que debían poseer hasta el momento, obligando a regularizar la situación de los funcionarios interinos que se encuentran desempeñando un puesto de trabajo y la de aquellas personas en expectativa de nombramiento.

Partiendo de la filosofía que inspira la normativa vigente en la materia, es voluntad de las partes negociadoras, a la hora de elaborar la futura normativa, el analizar los baremos de los méritos que permita conciliar los intereses de las personas que pueden desempeñar esas funciones con los de la prestación del servicio al ciudadano, en este sentido se ponderaran tanto la experiencia adquirida en el desempeño de puesto de trabajo, como la acreditación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la superación de exámenes en pruebas selectivas de acceso a

la condición de funcionarios de Justicia. La superación de exámenes en ningún caso será impedimento para que las personas que en la actualidad se encuentren en las bolsas de interinos puedan ser incluidas en las futuras; no obstante, el esfuerzo de este personal para superar exámenes será valorado para mejorar su situación en la misma.

La valiosa experiencia adquirida por el personal que actualmente conforma la bolsa de interinos, y no reúna los requisitos legales de titulación para conformar las futuras bolsas, no debe ser desaprovechada por la Administración Autónoma. A estos efectos, las partes se comprometen a establecer procedimiento transitorios de cobertura de puestos en los que este personal tendrán preferencia para su ocupación.

Como medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, se acuerda la posibilidad de creación de bolsas de área de ámbito inferior a la provincia, así como la renuncia a puesto ofertados a más de 50 kilómetros del domicilio familiar, sin que se produzca la exclusión de la bolsa, así como cualquier otra circunstancia que se considere oportuno incluir en el Reglamento de funcionamiento de la bolsa, que en cualquier caso deberá ser aprobado en el plazo de dos meses siguientes a la firma del presente Acuerdo.

A fin de mejorar la transparencia del procedimiento, se considera necesario una más efectiva participación de los representantes de los funcionarios en el sistema de baremación de méritos y selección. A tal fin se establecerán comisiones provincial paritaria de seguimiento.

JORNADAS Y HORARIO.

En el marco del Pacto por el Empleo y Desarrollo Económico de Andalucía, la Administración y las Organizaciones Sindicales acordaron la reducción de la jornada a 35 horas en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, como medida de fomento del empleo. Dicho Acuerdo prevé que el mismo debe servir de referencia a otros sectores de la Administración y, por ello, las partes acuerdan hacer extensivo, dentro del respeto al marco legal vigente, esta medida al ámbito del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

Hasta tanto no se produzca la decisión por parte de la Administración competente, que haga viable, desde el punto de vista de respeto a la legalidad, la puesta en vigor de la jornada laboral de 35 horas para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, la regulación de la distribución de la jornada de trabajo y la fijación de los horarios respecto al personal al servicio de la

Administración de Justicia, conforme al artículo 500.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, respetará los siguientes extremos:

1 La parte principal del horario, llamada tiempo fijo, será de cinco horas treinta minutos diarias de obligada concurrencia, entre las ocho treinta y las catorce treinta horas, de lunes a viernes.

2 La parte flexible del horario se distribuirá, a criterio del empleado público, dentro de la franja horaria comprendida entre las siete y treinta horas y las nueve horas, y de las catorce treinta horas a las diecisiete horas, de lunes a viernes, y el sábado desde las nueve hasta las catorce horas.

3 Se podrá disfrutar de una pausa diaria en la jornada de trabajo por un periodo de treinta minutos, computable como de trabajo efectivo.

4 Cuando se establezcan las Relaciones de Puesto de Trabajo, el personal que desempeñe puestos de trabajo que dentro del complemento específico tenga asignado el factor de especial dedicación, deberá cumplir un suplemento de ciento diez horas en cómputo anual. Dicho suplemento deberá prestarse, de lunes a jueves, entre las dieciséis y las veinte horas, de acuerdo con las necesidades del servicio y en función de los requerimientos de los órganos competentes.

5 Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, la jornada de trabajo se realizará con horario rígido desde las ocho a las catorce treinta horas, sin perjuicio de los requerimientos señalados anteriormente para el personal con especial dedicación.

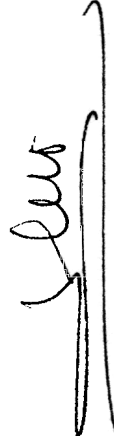
6 Cuando por razón de las peculiaridades específicas de algunos centros, unidades o colectivos se requiera, se implantarán las jornadas especiales que regulen la prestación del tiempo de trabajo de la forma más conveniente a dichas particularidades a fin de mejorar el servicio público. En su caso, dichas jornadas especiales tendrán el reflejo retributivo pertinente y serán cubiertos los puestos de trabajo a los que se asigne de forma voluntaria a través de los procedimientos de provisión. La implantación de jornadas especiales requerirá, en todo caso, la previa negociación en la Mesa Sectorial de Justicia.

7 Compensación de festivos. Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

1 El establecimiento de los criterios para el disfrute de las vacaciones y la resolución de los diversos problemas que pueden surgir en su aplicación, debe hacerse sobre las siguientes bases:

Primera.- La duración de las vacaciones será de un mes natural o de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o el tiempo que corresponda proporcionalmente si el tiempo de servicios prestados durante el año fuese inferior, considerando que:

- 
- 
- a) La anualidad viene determinada por el año natural.
 - b) Las vacaciones se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, permitiéndose en todo caso el inicio del disfrute de ese período en cualquiera de los días hábiles de la semana, no computándose a estos efectos el sábado como día hábil.
 - c) Además, y en función de los años de antigüedad que se hayan completado en la Administración, el personal al servicio de la Administración de Justicia tendrá derecho a un incremento en los días de vacaciones que será de un día más cuando se hayan cumplido 15 años de servicios, dos más con 20 años de servicios, 3 con 25 años de servicios y cuatro días más con 30 o más años de servicios.
 - d) Si se opta por vacaciones fraccionadas, se tendrá en cuenta que la duración mínima por año natural será de 22 días hábiles, a dividir en períodos nunca inferiores a cinco días hábiles consecutivos, y siempre que entre cada uno de ellos figure, al menos, un día laborable.
 - e) En caso de vacaciones fraccionadas, el último periodo no podrá ser, al igual que los anteriores, inferior a 5 días hábiles consecutivos.
 - f) A los efectos de determinar, en los casos en los que el funcionario no tenga derecho al uso del total del periodo de vacación anual establecida, y haya que determinar la proporción del derecho que le corresponde en el año en curso, si el tiempo de prestación de servicios durante la anualidad que haya de considerarse (año natural) es inferior a la misma, el cálculo de los días de vacaciones habrá de hacerse considerando 30 días naturales por mes trabajado, tomando las fracciones que pudieran resultar como un día más de vacaciones.

2 El personal al servicio de la Administración de Justicia podrá disfrutar de sus vacaciones y respetar el régimen de permanencias en la unidad administrativa de acuerdo a las bases que anualmente se acuerden en Mesa sectorial de justicia, como consecuencia del desarrollo del presente acuerdo.

Segunda.- Reglas especiales sobre el disfrute del derecho a las vacaciones:

- 
- 
- 
- a) En el caso de que el funcionario se haya encontrado durante el año en curso en la situación administrativa de servicios especiales y se incorpore al servicio activo sin haber disfrutado de vacaciones anuales, acreditando tal circunstancia fehacientemente mediante certificado del órgano encargado de la gestión de personal donde prestó aquellos servicios, tendrá derecho a disfrutarlas en su totalidad. Si hubiera disfrutado parte de ellas tendrá derecho al resto.
 - b) Por el contrario, en caso de que el funcionario hubiere permanecido en la situación administrativa de excedencia voluntaria, en el presente año, y se incorpore durante el mismo al servicio activo, solo podrá disfrutar de los días que proporcionalmente le correspondan.
 - c) En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente.
 - d) También quedará interrumpido el periodo vacacional, si durante el mismo se produce el ingreso hospitalario del funcionario, pudiéndose disfrutar las vacaciones una vez se haya producido el alta, dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente.
 - e) Igualmente se producirá la interrupción del periodo vacacional respecto de aquellos funcionarios que, voluntariamente así lo soliciten, y vengán obligados a la realización de los servicios de guardia dentro del periodo vacacional. A tales efectos, cuando se eleve la propuesta conjunta de solicitudes de vacaciones a la Delegación Provincial, el responsable técnico procesal deberá adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar el servicio de guardia en todos y cada uno de los meses del año en curso.

3 En relación con los permisos las partes acuerdan establecer un nuevo régimen para las siguientes modalidades:

- En caso de traslado de domicilio, cuando el traslado se produzca en la misma localidad, 1 día; si el traslado tuviera lugar en otra localidad, 2 días si perteneciera a la misma provincia, y 4 si perteneciera a provincia distinta.

- Quienes presten servicios 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.

- Las personas que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un período no retribuido de hasta seis meses de duración que podrá ser ampliado por otro período igual previa autorización de la Dirección General de Recursos Humanos y Medicina Legal.

- El personal sujeto al presente Acuerdo disfrutará de un permiso de hasta diez días para la preparación de exámenes en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se haya matriculado del curso completo y acuda a los exámenes de todas las asignaturas. En otro caso, sólo podrá disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presente a examen, con un máximo de diez.

4 Como manifestación más del firme compromiso a favor de la mejora del rendimiento de los servicios públicos, la Administración de la Junta de Andalucía, con la colaboración de las Organizaciones Sindicales firmantes, se crearán instrumentos necesarios encaminados a analizar y rebajar las causas del índice de absentismo del personal durante el período de vigencia del presente acuerdo, procediéndose para ello, con las correspondientes garantías en la protección de datos de carácter personal, a la actualización de los programas informáticos que soportan la recogida de datos y su tratamiento, al reforzamiento de los controles de calidad de la información transmitida por los órganos gestores, así como a la revisión de las condiciones de trabajo, especialmente en aquellos centros en los que los índices de absentismo se separan significativamente de las medias regional y provincial.

ACCIÓN SOCIAL Y PREMIO DE JUBILACIÓN

El punto de partida de la regulación de la acción social de los funcionarios objeto del presente Acuerdo, lo constituye las bases de la convocatoria de ayudas de esta naturaleza para el ejercicio 2004, aprobadas por Resolución de la Consejería, de 7 de julio de 2004.

Se creará un grupo de trabajo paritario que, de forma específica, analice las actuales líneas de ayudas sociales destinadas a los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, a fin de mejorar, dentro de las disponibilidades presupuestarias, las dotaciones de cada una de ellas, a la vez que implementar las medidas que agilicen la tramitación de las ayudas.

A partir de 1 de enero de 2006, el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía que se jubile por cumplimiento de la edad correspondiente percibirá un premio de jubilación consistente en 150 € por año de servicio.

FORMACIÓN.

La formación deberá atender especialmente al perfeccionamiento permanente del personal, la mejora del funcionamiento de los servicios, el aprovechamiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y las demás materias que tengan especial interés para el funcionamiento de los servicios públicos.

En concreto se adoptan los siguientes compromisos:

Racionalizar la formación especializada incluida como elemento de perfil de los futuros puestos de trabajo.

- Desarrollar en el ámbito del IAAP planes de formación específica vinculados con las necesidades de los futuros puestos de trabajo.
- La adopción de las medidas necesarias en orden a la consecución de los siguientes objetivos:

La permanente adecuación y adaptación de los funcionarios públicos a las exigencias y requerimientos profesionales en la prestación de servicios públicos eficientes.

La mejora de la motivación y el rendimiento en la formación, fomentando para ello la adecuada evaluación de las actividades formativas, en función de las características de las mismas, que deberá repercutir en los criterios de aprovechamiento a través de la expedición de los correspondientes certificados.

Establecimiento de medidas tendentes a fomentar la formación en idiomas del personal funcionario.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Las partes firmantes acuerdan impulsar el desarrollo del conjunto de medidas que tiendan a favorecer la prevención de riesgos laborales en el ámbito del personal incluido en el presente Acuerdo, entre ellas:

Participación en el estudio y diseño de los planes y programas de actuación preventiva.

Estudios sobre los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los funcionarios.

Promover la difusión, divulgación y el conocimiento de la legislación en materia de salud laboral en su ámbito.

Participación en la elaboración del mapa de riesgos, garantizando la investigación de las enfermedades profesionales a fin de orientar tales actuaciones a la de políticas de prevención adecuadas.



QUINTO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En el seno de la Mesa Sectorial de la Administración de Justicia se creará una Mesa Técnica que tendrá como objetivo la adopción de decisiones para eliminar cualquier disposición, medida uso o práctica que suponga un trato discriminatorio y contribuir a desarrollar las disposiciones atinentes a la conciliación de la vida familiar y laboral, teniendo entre sus principales funciones las siguientes:

Proponer la formulación y ejecución de las actuaciones tendentes a superar, si la hubiere, cualquier tipo de discriminación por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, en todos los órdenes y, especialmente, en materia de acceso al empleo, formación y promoción.

Realizar estudios y propuestas en orden a la promoción de medidas de acción positiva tendentes a favorecer el acceso al empleo, formación, promoción, etc... de colectivos necesitados de una especial protección (mujeres, jóvenes, minorías étnicas, personas discapacitadas, etc....) con el fin de garantizar en la práctica la plena igualdad.

Estudiar y proponer a la Mesa Sectorial las medidas oportunas destinadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

SEXTO: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y MEDIACIÓN DE CONFLICTOS.-

Para facilitar el cumplimiento, interpretación y desarrollo de lo pactado en presente Acuerdo, se crea una Comisión de Seguimiento que se compondrá, de modo paritario, por 4 miembros por cada una de las partes. Los miembros firmantes correspondientes a la parte social se distribuirán en proporción al índice de representatividad que tuvieren acreditada en el ámbito de la Mesa Sectorial en el momento de la firma del Acuerdo.

La Comisión deberá constituirse en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Acuerdo, tendrá atribuciones para vigilar el cumplimiento de lo pactado, interpretar y desarrollar, cuando así esté previsto, los contenidos del Acuerdo así como el conocimiento y resolución de los

conflictos que de la interpretación y aplicación del Acuerdo se deriven un perjuicio de lo dispuesto en el presente apartado sobre solución extrajudicial de conflictos.

Los grupos de trabajo y Mesas técnicas creadas en el presente Acuerdo se integran bajo la dependencia de la Comisión de seguimiento de conformidad con las tareas y funciones que les haya sido encomendados.

La Comisión de seguimiento se regirá por un reglamento de funcionamiento que deberá aprobarse en el plazo de tres meses desde la fecha de constitución.

Para llevar a cabo la evaluación del cumplimiento del presente Acuerdo, La comisión de seguimiento, con independencia de las demás que, de conformidad con su reglamento puedan convocarse, celebrará dos reuniones de evaluación, una en cada semestre.

Los pactos y acuerdos que se adopten en la Comisión de Seguimiento vincularán a las partes en los mismos términos que el presente Acuerdo.

En el supuesto de que, en uso de la previsión contenida en el apartado décimo de este Acuerdo, algún sindicato se adhiera con posterioridad a la firma del mismo, a las condiciones contenidas en él, su participación en la Comisión de Seguimiento sería de un representante, incrementándose en ese momento la representación de la Administración en otro representante por cada uno de los sindicatos que se adhieran al Acuerdo.

En la medida en que se avance en el desarrollo de lo previsto en el Capítulo V.3, in fine, del VI Acuerdo de Concertación social de Andalucía, las partes se comprometen a realizar las adaptaciones que sean necesarias para someter los conflictos que puedan surgir en la interpretación y aplicación del presente Acuerdo al SERCLA como sistema de mediación y conciliación.

SÉPTIMO.

Cualquier acuerdo o modificación que se realice en Mesa General de Función Pública, sobre la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos será de aplicación al presente acuerdo, dentro del marco normativo vigente.

OCTAVO.

El presente acuerdo será sometido a la consideración de la Mesa Sectorial de Negociación de Justicia con carácter de máxima urgencia.

NOVENO.

En el supuesto de que la Mesa Sectorial de Negociación de Justicia no asuma las mejoras que se contienen en el presente Acuerdo, la Junta de Andalucía, en uso de sus facultades, adoptará la resolución que proceda para la implantación de las expresadas mejoras.

DÉCIMO.

Las partes acuerdan dejar abierto el contenido del presente Acuerdo para la adhesión al mismo, durante el plazo de un mes desde la firma, de otras centrales sindicales con participación en la Mesa Sectorial que así lo deseen, debiendo éstas refrendar su adhesión mediante la firma pública del mismo.

UNDÉCIMO.

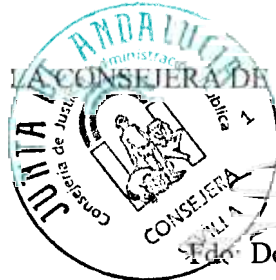
Con antelación mínima de un mes a la fecha de extinción del presente Acuerdo, o de sus prórrogas, si las hubiere, cualquiera de las partes podrá denunciar su vencimiento mediante notificación expresa a la otra solicitando la revisión del mismo. Dicha solicitud deberá concretar las partes del acuerdo que se pretende revisar. Si no se produjera denuncia, su vigencia se entenderá tácitamente prorrogada por períodos anuales.

En el caso de que el Acuerdo estuviese denunciado y vencido el plazo de su vigencia, ésta se entenderá prorrogada hasta que las partes finalicen las negociaciones.

DUODÉCIMO. DISPOSICIÓN FINAL.

Los órganos competentes de la Administración de la Junta de Andalucía adoptarán, en el plazo más breve posible, cuantas medidas normativas y de ejecución resulten necesarias para la vigencia y cumplimiento de los compromisos y previsiones contenidos en el presente Acuerdo.

En Sevilla, a 29 de julio de dos mil cinco.

 **LA CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**
Fdo: Doña María José López González

FSAP- C.C.O.O. ANDALUCÍA



Fdo: Don Felipe Falcó Hornos

FSP-UGT ANDALUCIA



Fdo: Don Antonio Tirado Blanco



FSP
Servicios
Públicos



Andalucía

Córdoba

