

**ACTA**

**Comisión Negociadora VII Convenio Colectivo**

**23 de noviembre de 2018**

En Sevilla, siendo las 11:30 horas del día 23 de noviembre de 2018, se reúne en la sede de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía, a la que asisten:

**POR LA ADMINISTRACIÓN:**

D<sup>ª</sup> Lidia Sánchez Milán, Secretaria General para la Administración Pública, en calidad de Titular de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en virtud de la Orden de Suplencia de 7 de marzo de 2018, que actúa como Presidenta.

D. Antonio Parralo Vegazo, Subdirector de Ordenación y Regulación de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.

D<sup>ª</sup> M.<sup>a</sup> Regla Sierra Rodríguez, Jefa de Servicio de Personal de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública.

D. Miguel Ángel Díaz Marín, Jefe de Servicio de Ordenación y Asesoramiento de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

D. Raimundo José López, Jefe de Servicio de Retribuciones y Seguridad Social de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública.

D. Álvaro Ruíz Fernández, Jefe de Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública.

D. José Joaquín Real Heredia, Jefe del Servicio de Gestión de Personal no Docente de la Consejería de Educación.

D<sup>ª</sup> Yolanda Sánchez Gómez, Jefa del Servicio de Personal y Administración General de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

D<sup>ª</sup> Minerva Vaquero Fernández, Jefa del Servicio de Personal de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

D. José Antonio Jareño Camacho, Jefe de Servicio de Recursos Humanos del Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera.,

[Redacted signature area]

**POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:**

**UGT:**

[Redacted signature area]



FIRMADO POR	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	17/02/2021	PÁGINA 1/13
VERIFICACIÓN			

**CCOO:**

[Redacted signature area for CCOO]

**CSI-F:**

[Redacted signature area for CSI-F]

**USTEA:**

[Redacted signature area for USTEA]

Actúa como Secretaria D<sup>a</sup> Begoña Vázquez Rosso, Asesora Técnica del Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales, de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública.

**ORDEN DEL DÍA**

1. Aprobación del acta correspondiente a la reunión de 23 de octubre de 2017.
2. Acuerdo por el que se da nueva redacción al artículo 62 del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la implantación del premio de jubilación.

Inicia el acto la Presidenta agradeciendo la presencia de quienes asisten a la reunión.

**1.- APROBACIÓN DEL ACTA CORRESPONDIENTE A LA REUNIÓN DE 23 DE OCTUBRE DE 2017.**

El acta se aprueba por unanimidad.

**2.- ACUERDO POR EL QUE SE DA NUEVA REDACCIÓN AL ARTÍCULO 62 DEL VI CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PREMIO DE JUBILACIÓN.**



**ADMINISTRACIÓN.-** La **Secretaria General para la Administración Pública** señala que la implantación del premio de jubilación para el personal laboral es una reivindicación de la parte social que finalmente fue aprobada en el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la

FIRMADO POR	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	17/02/2021	PÁGINA 2/13
VERIFICACIÓN			

Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz. La Administración elaboró un primer borrador al que se han incluido algunas de las aportaciones de las Organizaciones Sindicales, habiéndose rechazado otras por razones de oportunidad, calificación jurídica o económicas.

Se abre un debate previo sobre la denominación del apartado que se introduce en el VI Convenio

Colectivo, de modo que en vez de llamarse modificación del artículo 62, se cree un artículo 62 bis denominado “Premio de Jubilación”.

A continuación se analizan cada una de las propuestas sindicales motivando su viabilidad:

CSIF realiza una propuesta de modificación del artículo 61 del VI Convenio Colectivo, que en su redacción actual recoge la extinción de la relación laboral como consecuencia de la jubilación forzosa. Este precepto no está vigente, conforme a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Reforma Laboral, que modifica la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores y declara nula las cláusulas de los convenios que posibiliten extinciones de contratos por cumplimiento de la edad. Por tanto, con la regulación actual, no cabe plantearse siquiera la posibilidad de regular en un convenio colectivo una edad de jubilación forzosa y dicha propuesta no puede ser aceptada.

En concreto, se pretende por CSIF regular la “jubilación obligatoria” a los 67 años e incluir en el precepto la escala progresiva de jubilación por edad y cotizaciones establecidas en la Ley General de la Seguridad Social. Pero no es oportuno recoger expresamente en ningún precepto del Convenio las edades y períodos de cotización que pueda establecer la normativa de Seguridad Social, puesto que dichas condiciones para acceder a la jubilación pueden verse modificadas normativamente.

También incluye la propuesta de CSIF el compromiso de la Administración de cubrir las vacantes que se produzcan por las jubilaciones. El Acuerdo Marco de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de 13 de julio de 2018, solo mandata negociación sobre la implantación del “premio de jubilación”, que es lo que ahora nos ocupa. Ello sin dejar de mencionar algo de todos conocido, como es el tema de la limitación de la tasa de reposición, regulado con carácter básico por la normativa presupuestaria estatal.

- **En el apartado “Cuantía”,** se acepta la propuesta de la parte social de cambiar su denominación por la de “Objeto”.



Por parte de cada organización sindical se propone que el importe del premio sea diferente a los 150 € incluidos en la propuesta de la Administración; así, CCOO propone igual regulación que para el personal funcionario, cifrándolo en 157,79 ; CSIF 200 ; y USTEA propone 180 . € €

FIRMADO POR	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	17/02/2021	PÁGINA 3/13
VERIFICACIÓN			

A su vez, por parte de UGT, CSIF y USTEA se propone que la redacción incluya la valoración de los periodos superiores a 6 meses.

Las propuestas relativas a las cuantías del premio no puede aceptarse en esos términos. Sin olvidar el diferente régimen jurídico de aplicación a personal funcionario y a personal laboral, pero en la línea de homogeneizar las condiciones de trabajo, se considera adecuado que el importe del premio sea por el mismo valor que el del personal funcionario, por lo que se ha modificado la propuesta inicial de la Administración, pasando a ser el importe de 156,22 por año de servicio, que es la cuantía actual del premio en el ámbito del personal funcionario. Por el contrario, sí se asume el cómputo de los periodos superiores a 6 meses, porque, además de ser justo y razonable, es lo cierto que así se contempla para el personal funcionario y se viene haciendo en otros aspectos, como, por ejemplo, en la valoración de la experiencia en procesos selectivos.

En consecuencia, la propuesta de redacción del primer apartado del artículo 62 pasa a ser la siguiente:

“Se establece un premio de jubilación consistente en 156,22 euros por año de servicio o fracción superior a seis meses, prestados en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía”.

En lo referente a la actualización del importe del premio, UGT propone incrementar el importe del premio en función de las subidas anuales; CCOO un incremento acorde a los incrementos salariales que determine la Ley de Presupuestos, o conforme a la negociación colectiva; CSIF y USTEA la revisión anual del importe conforme al Índice de Precios al Consumo (IPC).

El premio de jubilación no forma parte de las retribuciones, por lo que no puede quedar sujeto al IPC, como tampoco lo están las propias retribuciones, que, en todo caso, solo pueden revisarse en los términos que para cada ejercicio establezcan las leyes de presupuestos. En este sentido se ha pronunciado la Intervención General respecto a la actualización del premio de jubilación del personal funcionario.

Se recoge en la nueva versión de la propuesta la posibilidad de actualización mediante negociación, que se contempla con periodicidad bienal en el seno de la Comisión del Convenio.

- **En el apartado “Requisitos”,** UGT y CCOO han pedido eliminar la palabra “total” cuando se alude a los requisitos para acceder al premio de jubilación.

El término “total” se ha extraído de la regulación de la Ley General de la Seguridad Social, y hace referencia a la completa extinción del contrato de trabajo para diferenciarlo de los supuestos de jubilación parcial y de la jubilación flexible. Esta petición supone la posibilidad de que los jubilados parciales también tengan acceso al premio de jubilación, petición que es



FIRMADO POR	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	17/02/2021	PÁGINA 4/13
VERIFICACIÓN			

aceptada por la Administración, en los términos que más adelante y aludiendo en concreto a este colectivo, se pondrá de manifiesto.

Como consecuencia de ello, se ha visto la necesidad de ampliar la regulación de la referencia al cumplimiento de la edad mínima para tener derecho a pensión de jubilación, en el sentido de aclarar que nada impide al personal prolongar sus servicios tras el cumplimiento de esa edad mínima, pero ello ha de tener consecuencias en el acceso y en la modulación del importe del premio, de manera que si alguien decide seguir trabajando más allá del día que alcance el derecho a tener la pensión al 100%; o bien tras el cumplimiento de los 70 años, trasladando aquí el mismo límite establecido para la jubilación, en este caso sí forzosa, del personal funcionario y considerando que todos debemos contribuir a proporcionar un retiro de calidad al personal, tras una larga etapa de servicio público, y, además, favorecer la posibilidad de incorporación de nuevo personal, como medida de fomento del empleo en la Administración Pública de la Junta de Andalucía y de rejuvenecimiento de la plantilla.

Por tanto, la propuesta remitida del apartado 2.1 pasaría a tener la siguiente redacción: “Dicha edad mínima actuará como límite para el cómputo de los años de servicio en los casos en los que la persona trabajadora opte por mantener vigente su relación laboral más allá de dicha edad mínima, decayendo su derecho al premio de jubilación en los siguientes supuestos:

- a) Si opta por mantener su relación de servicios más allá del día en el que alcance el período máximo de cotización.
- b) Si opta por mantener su relación de servicios más allá del cumplimiento de los setenta años de edad, aun cuando no haya alcanzado el período máximo de cotización.

Se excepcionan de lo establecido en los apartados a) y b) aquellas personas trabajadoras que hayan de mantener su relación laboral vigente para poder completar el período mínimo de cotización exigido en la normativa de Seguridad Social para causar derecho a la pensión contributiva”.

Con ello, las personas que hayan de prolongar el servicio más allá de los 70 años para alcanzar el mínimo necesario para tener derecho a pensión de jubilación, quedan excepcionadas de la aplicación de dicha regla, teniendo derecho en todo caso al premio.

Por otra parte, en consonancia con la regulación propuesta, se precisa determinar qué ocurre con el personal que, habiendo alcanzado el periodo máximo de cotización o, en su caso, los 70 años de edad, permanezcan prestando servicios actualmente, ya que con la entrada en vigor de esta modificación no tendrían derecho al premio, siendo así que se considera que han de tenerlo porque en el momento en que decidieron la prolongación no podían conocer los términos de implantación del premio de jubilación. Así pues se ha optado por darles la



FIRMADO POR	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	17/02/2021	PÁGINA 5/13
VERIFICACIÓN			

oportunidad de decidir en un plazo de 4 meses si mantienen su relación activa, perdiendo en ese caso el derecho al premio, o si se jubilan percibiéndolo.

Es por ello que añadiríamos un apartado 2.2 del siguiente tenor:

“Las personas que, habiendo alcanzado el periodo máximo de cotización o, en su caso, los setenta años de edad, permanezcan prestando servicios en el ámbito de este Convenio Colectivo a la fecha del día siguiente a la efectividad de la implantación del premio de jubilación podrán tener derecho al mismo siempre que soliciten la jubilación en un plazo de cuatro meses a contar desde la citada fecha. Para el cómputo de los años de servicio se aplicarán las reglas establecidas en el apartado 2 de este artículo”.

- **En el apartado “Jubilación anticipada”**, las Organizaciones Sindicales piden ir más allá en el incentivo a la jubilación anticipada, añadiendo al cómputo de los años en que se adelante la jubilación como parte del periodo a valorar en el premio, un incremento porcentual del importe de aquél.

La posibilidad de incrementar el premio de jubilación en los casos en que la persona decida jubilarse anticipadamente fue valorada por parte de la Administración en un principio, como medida de rejuvenecimiento y creación de nuevo empleo, pero no fue incluida en el texto de la propuesta por homogeneidad con el colectivo de personal funcionario. No obstante, la Administración comparte dicha filosofía, por lo que se pasa a contemplar un incremento del 25% por cada año que se anticipe la edad de jubilación, con un máximo de 2 años, añadiendo un nuevo párrafo en este punto 3º, cuya redacción pasa a ser la siguiente:

“3. Jubilación anticipada.

La persona trabajadora que anticipe su edad de jubilación disfrutará de un premio de jubilación en el que se tendrá en cuenta, para el cómputo de los años de servicio que correspondan, los períodos que transcurran desde la fecha efectiva de la jubilación anticipada hasta el momento de cumplimiento de la edad mínima legal referida en el párrafo primero del apartado 2.1 de este artículo.

En este caso, el importe total del premio se incrementará en un veinticinco por ciento por cada año que se anticipe la edad de jubilación, con un máximo de dos años”.

- **En el apartado “Cómputo de los años de servicio”**, como consecuencia de una matización que CCOO ha propuesto respecto de otro apartado, en concreto, sobre el requisito de la exigencia para tener derecho al premio de contar con un mínimo de cinco años continuados de servicios, inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación, se ha considerado más adecuado desarrollar el apartado 4 detallando los casos de suspensión del contrato de trabajo que no afectan al cómputo de los años de servicio a tomar en consideración para el cálculo del importe del premio de jubilación, añadiendo a los supuestos que se incluían en la propuesta,



FIRMADO POR	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	17/02/2021	PÁGINA 6/13
VERIFICACIÓN			

que era la excedencia por cuidados familiares, otras situaciones merecedoras de una protección especial, cuales son: la incapacidad temporal; la maternidad; la paternidad; la adopción; la guarda con fines de adopción o acogimiento; el riesgo durante el embarazo; el riesgo durante la lactancia natural y la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Así, el apartado que en la propuesta original se incluía con el número 5 pasa a ser el 4, con la denominación de “computo de los años de servicio” y tener la siguiente redacción:

“4. Cómputo de los años de servicio.

Para el cómputo de los años de servicio no se tendrán en cuenta, en ningún caso, los períodos de tiempo en los que la persona se haya podido encontrar en alguna situación de excedencia o suspensión de la relación laboral, salvo los períodos correspondientes a la excedencia por cuidados familiares, incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.

Como consecuencia de este cambio, el apartado que en la propuesta original tenía el número 6, ahora pasa a ser el número 5 con la denominación “Efectividad del premio”, sin que se altere su contenido.

- **En el apartado “Jubilación parcial”,** todas las Organizaciones Sindicales han puesto de manifiesto la sugerencia de no excluir del premio de jubilación al personal que haya accedido o acceda a la jubilación parcial.

Lo que se pretendía con la exclusión de los jubilados parciales del premio de jubilación era establecer un cambio de tendencia, apostando por un retiro de calidad antes que por la jubilación parcial, figura que está suponiendo un importante sobrecoste en los últimos años. En este sentido, hay que tener en cuenta el incremento de gastos en materia de Seguridad Social a que da lugar la jubilación parcial. El jubilado parcial debe seguir cotizando como si trabajara al 100% de la jornada, aunque trabaje solo el 50% y, además, para las cotizaciones del trabajador relevista la referencia es 65% de la base de cotización del trabajador jubilado parcial al 100%. Durante el año 2018, el porcentaje de base de cotización es del 140%, del que el 75% corresponde al jubilado parcial y un 65% al relevista; y para el año 2019 se incrementará hasta el 145% (80% jubilado parcial y 65% relevista); hasta alcanzar para ambos el porcentaje del 165%. Y ello tomando en consideración que del personal que se aproxima a la edad de jubilación estaríamos en un promedio del 38% de jubilaciones parciales.

Sin embargo, toda la parte social ha señalado como una cuestión de principios la posibilidad de que los jubilados parciales tengan derecho al premio de jubilación, por lo que esta Administración, en una muestra más de su talante negociador y siempre con la intención del mayor consenso posible, no puede desatender una reivindicación unánime de los legítimos



FIRMADO POR	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	17/02/2021	PÁGINA 7/13
VERIFICACIÓN			

representantes del personal, por lo que, haciendo un importante esfuerzo, finalmente, tras una profunda reflexión y valoración de todas las circunstancias concurrentes, acepta que el personal jubilado parcial también tenga derecho al premio de jubilación, pero no puede ser en los mismos términos que el resto, por el incremento de gasto que supone acceder a las peticiones de jubilación parcial. Si bien hay que contemplar el momento en que el personal ha tomado la decisión de solicitar la jubilación parcial, considerando que esa diferencia de trato no debe aplicarse a quienes cuando han accedido a ella no podían ser concededores de los términos en que se iba a implantar el premio de jubilación.

Eso sí, con carácter general para todos los casos, no puede incluirse en la valoración del premio de jubilación el periodo de tiempo en que el personal esté disfrutando de la jubilación parcial.

Por tanto, se considera que a quien accedió a la jubilación parcial con anterioridad al establecimiento del premio de jubilación, hay que reconocerle el derecho a percibir el 100% de su importe, pero no así para quienes lo hagan a partir de la efectividad de la implantación del premio, en cuyo caso no se puede ir más allá de una valoración del tiempo de servicios al 50% y no siéndole de aplicación a este colectivo el beneficio de una posible jubilación anticipada.

Como consecuencia, se debe modificar la estructura de la propuesta de redacción del precepto, quitando del apartado de exclusiones la jubilación parcial, que figuraba como la primera de las causas, y pasando a incorporar un punto 7 sobre esta cuestión específica, en los siguientes términos:

“7. Jubilación parcial.

El premio de jubilación para las personas trabajadoras en situación de jubilación parcial se regirá, además de por lo dispuesto en los apartados anteriores, por las siguientes reglas:

- a) Para el cálculo del premio solo se tendrán en cuenta la mitad de los años de servicio, no computándose los períodos que transcurran desde la fecha efectiva de la jubilación parcial hasta la jubilación total.
- b) El premio de jubilación se concederá una vez se haya producido la efectividad de la jubilación total, en los términos regulados en los apartados 2 y 5 de este artículo, sin que resulte de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 sobre jubilación anticipada.
- c) Las personas que con relación laboral vigente hayan accedido a la situación de jubilación parcial con fecha anterior a la del día siguiente a la efectividad de la implantación del premio de jubilación, tendrán derecho al mismo, en las siguientes condiciones:

- El premio de jubilación se concederá una vez se haya producido la efectividad de la jubilación total, que en todo caso, se deberá efectuar conforme establece los apartados



FIRMADO POR	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	17/02/2021	PÁGINA 8/13
VERIFICACIÓN			

2 y 5 de este artículo, sin que resulte de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 sobre jubilación anticipada.

- Para el cálculo del tiempo de servicio se tendrán en cuenta todos los años de servicio anteriores a la efectividad de la jubilación parcial."
- **En el apartado "Exclusiones"**, como consecuencia de lo anteriormente expuesto, ya no se contempla la jubilación parcial como causa de exclusión del premio.

**A)** CCOO propone en relación con la exclusión de quienes no cuenten con un mínimo de cinco años continuados de servicios, inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación total, que a estos efectos no supongan interrupción del cómputo las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

El establecimiento de este requisito, coherente por lo demás con la regulación del Convenio Colectivo en el tema de las permutas y compartiendo la misma filosofía, pretende evitar peticiones de reingreso desde situaciones de excedencia voluntaria a los solos efectos de percibir el premio, lo que supondría desvirtuar su finalidad.

Por ello, la primera causa de exclusión del premio de jubilación pasaría a tener la siguiente redacción:

"a) Las personas trabajadoras que no cuenten con un mínimo de cinco años continuados de servicios, inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación total. A estos efectos, los supuestos de suspensión del contrato de trabajo en los casos previstos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, así como los periodos de excedencia por cuidados familiares, no supondrán interrupción en el cómputo de dicho periodo".

**B)** CCOO, CSIF y USTEA consideran que el personal que vea extinguida su relación laboral como consecuencia de la declaración de incapacidad en cualquiera de sus grados, también habría de ser merecedor del derecho al premio de jubilación.

El Acuerdo Marco de la Mesa General de 13 de julio de 2018 solo se refiere a "jubilación". Tanto la gran invalidez como la incapacidad permanente, total o absoluta, son conceptos jurídicos totalmente diferentes a la jubilación, tanto en la Ley General de la Seguridad Social como en el Estatuto de los Trabajadores, normas de aplicación al personal laboral.

Esta petición parece basarse en el tratamiento que el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) da a la incapacidad, que en el artículo 67.1 la incluye como un supuesto de jubilación, dentro de la extinción de la relación funcionarial. No obstante, es importante señalar, por una parte, que el EBEP utiliza este concepto porque así lo dispone la normativa de clases pasivas, de aplicación exclusiva a los funcionarios de carrera que pertenezcan a esta mutualidad y, por otra, que aunque los funcionarios que pertenezcan a la mutualidad de clases pasivas se



FIRMADO POR	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	17/02/2021	PÁGINA 9/13
VERIFICACIÓN			

“jubilen por incapacidad”, no perciben el premio de jubilación. Para los funcionarios el premio queda vinculado exclusivamente con la “jubilación por edad”.

Por el contrario, en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 49.1 diferencia ambas situaciones al tratar las causas de extinción del contrato de trabajo, regulando de forma diferenciada en su apartado e) la muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, y en el apartado f) la jubilación del trabajador.

En conclusión, la regulación legal básica y de obligado cumplimiento en el ámbito del personal laboral implica que no pueden equipararse las causas de extinción de la relación laboral por jubilación a las de incapacidad, tratándose, por ende, de una cuestión jurídica y no de oportunidad.

- **En el apartado “Entrada en vigor y efectos”,** CCOO y CSIF han planteado la aplicación del premio a quienes se hayan jubilado antes de la implantación que ahora se efectúa, pidiendo CCOO, en caso de no aceptarse dicha petición, que, al menos, se haga extensiva al 1 de enero de 2018.

Hay que precisar como punto de partida que no cabe regular condiciones de trabajo respecto del personal que ya no se encuentra incluido en el ámbito de aplicación del VI Convenio Colectivo, salvo que, de forma expresa, así se establezca en las disposiciones que las regulen o que mandaten su regulación.

En este contexto, tanto el Acuerdo Marco de la Mesa General de 13 de julio de 2018, como el Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprueba, establecen la vigencia de las medidas que en el primero se contemplan desde el 13 de julio de 2018, por lo que la implantación del premio no puede, bajo ningún concepto, tener unos efectos retroactivos más allá de la citada fecha, dado que lo contrario supondría un claro incumplimiento de los límites para ello reconocidos.

En estos términos, en la propuesta de Acuerdo se incluye la siguiente redacción respecto a la entrada en vigor

“La incorporación del artículo 62.bis en el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía operada por el presente Acuerdo, resultará de aplicación desde el día de su firma; no obstante, de conformidad con lo dispuesto por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2018, desplegará efectos retroactivos desde 13 de julio de 2018, fecha del Acuerdo Marco de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz”.



**USTEA.-**

FIRMADO POR	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	17/02/2021	PÁGINA 10/13
VERIFICACIÓN			

En primer lugar propone mejorar ciertos aspectos formales de la redacción del Acuerdo:

- Cambiar la jubilación parcial del apartado 7º al 4º del texto.
- Cambiar el término de jubilación total por el de jubilación ordinaria.
- Cambiar el término “Cuantía” del apartado 1º por “Objeto”.
- Eliminar el término “posible” en relación con la negociación de la actualización de la cuantía del premio en el seno de la Comisión del Convenio.

En cuanto al fondo, considera que no es una recuperación real del derecho al premio de jubilación y además se da un trato discriminatorio al personal laboral respecto del personal funcionario; señala que se desincentiva la Jubilación parcial (medida de fomento del empleo) y discrimina a las personas trabajadoras que opten por esta modalidad de jubilación, al reducirles la cuantía del premio en un 50 % y descontarles del cómputo total el periodo en el que estén en jubilación parcial. Por otra parte, no está de acuerdo con el periodo de 5 años continuados de servicio antes de la jubilación, ya que puede generar inseguridad jurídica y perjudicar a determinados colectivos, entre ellos los fijos discontinuos o temporales, máxime cuando para el personal funcionario de la Junta de Andalucía no existe esta limitación.

**CSI-F.-**

Felicita a la Administración por el esfuerzo realizado, al recoger muchas de las propuestas realizadas por este Sindicato, lo que ha supuesto un cambio sustancial respecto de la propuesta inicial enviada a la parte social. Plantea incorporar al premio a los “jubilados obligatorios”, esto es, aquellas personas a las que se les reconozca una incapacidad Permanente Total o Absoluta.

**CCOO.-**

Manifiesta su alegría por la inclusión de las propuestas de la parte social. No obstante, considera que debería considerarse la fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 2018, puesto que son fondos adicionales generados para este año.

Respecto al 50% del importe del premio para quienes se acojan a la jubilación parcial, estima que es una cantidad muy escasa.

Sobre la incapacidad permanente y absoluta, indica que se debería reconsiderar para poder incorporar al premio a las personas afectadas.

**UGT.-**

Hace una valoración positiva del acuerdo agradeciendo también el esfuerzo de la Administración. Pregunta sobre la fecha de su entrada en vigor y de la posible retroactividad.

Sugiere que se negocie un complemento a las personas que resulten incapacitadas permanentes total o absolutas aunque no se les llame premio de jubilación.

Con respecto a la redacción dada al importe del premio a quienes se jubilen parcialmente plantea que el texto “solo se tendrán en cuenta la mitad de los años de servicio”, debe sustituirse por “el importe será del 50%”.

Plantea asimismo con relación a los requisitos incluidos en el apartado 2.1, que al párrafo “edad mínima que determina la normativa de Seguridad Social para tener derecho a pensión



FIRMADO POR	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	17/02/2021	PÁGINA 11/13
VERIFICACIÓN			

contributiva sin coeficientes reductores” se le añade “con la excepción prevista en el apartado 3”.

**ADMINISTRACIÓN.- La Secretaria General para la Administración Pública** responde a las cuestiones planteadas:

- Se elimina el término “posible” al referirse a la negociación de la actualización de la cuantía en el seno de la Comisión del Convenio.
- Se podrá solicitar el premio desde el día siguiente a la firma de este Acuerdo sin que haya que esperar su publicación en BOJA y de conformidad con lo dispuesto por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2018, desplegará efectos retroactivos desde el 13 de julio de 2018, fecha del Acuerdo Marco de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz.

Se solicita a las Organizaciones Sindicales un pronunciamiento expreso sobre la aprobación del texto del Acuerdo presentado en esta reunión con los cambios incorporados a raíz de las propuestas de la parte social.

**USTEA.-**

No aprueba por considerar que se desincentiva la jubilación parcial y discrimina a las personas trabajadoras que opten por esta modalidad de jubilación, además, la exigencia del periodo de 5 años continuados de servicio antes de la jubilación, puede perjudicar a determinados colectivos, entre los que se encuentran los fijos discontinuos o temporales.

**CSIF.-**

Da su aprobación al Acuerdo a pesar de considerar que se ha quedado corto, ya que hay muchos trabajadores esperándolo.

**CCOO.-**

Da su aprobación al Acuerdo agradeciendo que se haya escuchado a la parte social y solicitando que se negocien en un futuro los aspectos mejorables del mismo.

**UGT.-**

Da su aprobación al Acuerdo porque consideran que se trata de un gran logro para el personal laboral.



**ADMINISTRACIÓN.- La Secretaria General para la Administración Pública** lamentando la negativa de USTEA a aprobar el Acuerdo, manifiesta que queda incorporado el artículo 62.bis que establece el premio de jubilación en el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía.

FIRMADO POR	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	17/02/2021	PÁGINA 12/13
VERIFICACIÓN			

Sin más asuntos que tratar, finaliza la sesión.

LA PRESIDENTA

Lidia Sánchez Milán

LA SECRETARIA

Begoña Vázquez Rosso

La Secretaria de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía, certifica que la presente acta fue aprobada en la sesión de 17 de febrero de 2021.

LA SECRETARIA

Begoña Vázquez Rosso



FIRMADO POR	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	17/02/2021	PÁGINA 13/13
VERIFICACIÓN			