

ACUERDO DE LA COMISIÓN DEL VI CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, POR EL QUE SE MODIFICA EL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA SUBCOMISIÓN DE SALUD LABORAL.

En fecha 10 de febrero de 2012 se aprobó por la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía la última versión del Reglamento de funcionamiento de la Subcomisión de Salud Laboral.

Se han dictado dos Sentencias por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de la sede de Granada, Sentencia N.º 1603/2017, de 28 de junio, dictada en Recurso 134/2017, y de la sede de Sevilla, Sentencia N.º 2534/2017, de 14 de septiembre, dictada en Recurso n.º 2308/17, que vienen a reconocer el derecho a participar en el procedimiento de movilidad por razones de salud regulado en el artículo 23 del VI Convenio Colectivo de dos personas que ostentan la condición de personal indefinido no fijo, por lo que debe procederse a la modificación del Reglamento regulador de la Subcomisión de Salud Laboral para su adaptación a dicha doctrina.

Por otra parte, además de proceder a la modificación anteriormente puesta de manifiesto, también se precisa llevar a cabo la adaptación de la composición del Subcomisión de Salud Laboral a la actual composición de la Comisión del VI Convenio Colectivo, en la que desde 2012 se ha incorporado la Organización Sindical USTEA.

Por todo ello, las partes coinciden en la necesidad de modificar y actualizar el Reglamento de funcionamiento de la Subcomisión de Salud Laboral y, en consecuencia, la Comisión del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía, en sesión celebrada el 30 de julio de 2018, adopta el presente Acuerdo por el que se modifica el Reglamento de funcionamiento de la Subcomisión de Salud Laboral, que se inserta a continuación:

ACUERDO

Primero.- Se modifica el Reglamento de funcionamiento de la Subcomisión de Salud Laboral, que queda redactado como sigue:

“REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA SUBCOMISIÓN DE SALUD LABORAL.

I.- DISPOSICIÓN GENERAL.-

La Subcomisión de Salud Laboral es el órgano colegiado de participación del personal en materia de salud laboral, de carácter instrumental de conformidad con lo establecido en el artículo 10.2.c) del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

Bajo la dependencia de la Comisión del Convenio, la Subcomisión de Salud Laboral realizará estudios e informes en materia de salud laboral, sin perjuicio de las competencias derivadas de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma de Andalucía.



Asimismo, elevará propuestas de resolución de solicitudes presentadas para participar en el procedimiento de movilidad por disminución de capacidad y de traslado por razones objetivas, al amparo del artículo 23 del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía.

II.- COMPOSICIÓN.-

1.1. La Subcomisión tiene carácter paritario, estando compuesta por doce miembros; seis en representación de la Administración y otros seis en representación de las Organizaciones Sindicales, cuyo reparto será proporcional a la representación obtenida en la Comisión del Convenio Colectivo por cada una de ellas.

1.2. De los miembros que representan tanto a las Organizaciones Sindicales como a la Administración, al menos uno debe estar nombrado con carácter permanente para tal Subcomisión.

1.3. Tanto la Administración como las Organizaciones Sindicales pueden acudir a las reuniones de la Subcomisión asistidas de asesores, que tendrán voz pero no voto. Asimismo, al menos uno de entre dichos miembros o asesores deberá ostentar la titulación de Grado en Medicina o equivalente.

1.4. En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, la Presidencia se sustituirá por la persona de la Subcomisión que, dentro de la representación designada por la Administración, ostente mayor jerarquía, antigüedad y edad, por este orden.

1.5. En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, la Secretaría se sustituirá por personal funcionario que a tal efecto designe la Junta de Andalucía, previa audiencia de las Organizaciones Sindicales presentes en la Subcomisión de Salud Laboral.

1.6. En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, las Portavocías y Vocalías se sustituirán por los suplentes designados al efecto por las Organizaciones Sindicales.

1.7. Cada una de las partes podrá sustituir libremente a sus representantes de carácter permanente, pero será preciso comunicarlo a la Presidencia con antelación suficiente a la celebración de la correspondiente reunión de la Subcomisión.

2. De la Presidencia.-

2.1. Ostentará la Presidencia de la Subcomisión de Salud Laboral la persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública o persona en quien delegue.

2.2. A la Presidencia de la Subcomisión le corresponde:

- a) Presidir las sesiones y moderar los debates.
- b) Visar con su firma los acuerdos, informes y demás actuaciones de la Subcomisión.



c) Elevar a la Comisión del Convenio las decisiones adoptadas. Caso de no existir acuerdo, comunicará a la Comisión del Convenio los diversos planteamientos formulados en la Subcomisión.

d) Recabar, por acuerdo de la Subcomisión, los asesoramientos oportunos.

e) Cumplir y hacer cumplir el Reglamento.

f) Ostentar la representación de la Subcomisión.

3. De la Secretaría.-

3.1. Ostentará la Secretaría la persona que designe la Administración de la Junta de Andalucía, con la condición de personal funcionario, que tendrá voz pero no voto.

3.2. A la Secretaría de la Subcomisión de Salud Laboral le corresponde:

a) Convocar por orden de la Presidencia de la Subcomisión de Salud Laboral a las personas miembros de la misma y fijar el orden del día de las sesiones a celebrar, atendiendo a la revisión de expedientes por orden cronológico.

b) Redactar y custodiar las Actas de las sesiones de la Subcomisión.

c) Recibir los actos de comunicación de los miembros de la Subcomisión, y por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento. A tal efecto, será responsable de un Registro de documentos y escritos dirigidos a la Subcomisión, quedando estos a disposición de los miembros de la citada Subcomisión, quienes podrán solicitar la expedición de copias de los mismos, así como certificaciones de los acuerdos que se adopten, con el visto bueno de la Presidencia.

d) Realizar los trámites administrativos que sean competencia de la Subcomisión.

e) Certificar la asistencia de los miembros de la Subcomisión.

f) Cualesquiera otras funciones que le sean atribuidas por la Subcomisión, pudiendo delegar sus funciones cuando no pueda ejercerlas personalmente por motivos de ausencia o enfermedad.

III.- FUNCIONES DE LA SUBCOMISIÓN DE SALUD LABORAL.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, la Subcomisión de Salud Laboral tendrá las siguientes funciones:



1. En relación con las solicitudes de movilidad por disminución de capacidad o por razones objetivas de salud o rehabilitación del personal, a que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 23 del vigente Convenio Colectivo, la Subcomisión analizará si, por razón de la patología que se alega, resulta recomendable la adaptación del puesto desempeñado, un cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría o un cambio de categoría profesional, y tomará una decisión al respecto.

2. Promover la difusión, divulgación y el conocimiento de la legislación en materia de salud laboral en el marco general de la Junta de Andalucía.

3. Participar en la formulación y ejecución de las medidas de prevención y control en materia de Salud Laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de acuerdo con lo que se estipule en los Pactos que se suscriban en desarrollo de dicha Ley.

4. Estudio y propuesta de adecuación a lo estipulado en el VI Convenio Colectivo y en la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y de salud laboral.

5. Vigilancia y participación, cuando proceda, en la aplicación de las directrices que marca la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y demás legislación vigente en materia de su competencia.

6. Estudios y propuestas de acuerdo sobre el vestuario del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía.

7. Asesorar a los distintos Comités de Empresa sobre cuestiones relacionadas con la salud del personal.

8. Efectuar estudios o propuestas sobre cualquier otro asunto que le sea asignado por razón de la materia.

IV.- FUNCIONAMIENTO.

1. Reuniones.-

1.1. La Subcomisión se reunirá en sesión ordinaria cada quince días, salvo que no existan asuntos pendientes de analizar. Tales sesiones tendrán lugar, con carácter general, el segundo y cuarto miércoles de cada mes; cuando dichos días tengan la consideración de festivos, las reuniones se celebrarán el inmediato día hábil siguiente. En tales reuniones se analizarán las solicitudes de movilidad por riguroso orden de fecha de presentación, se tomarán los acuerdos pertinentes sobre los trámites realizados desde la anterior reunión y se planificará el trabajo para el período siguiente, teniendo en cuenta los criterios antes mencionados.



1.2. Podrán celebrarse sesiones extraordinarias, cuando así lo decida la Presidencia o lo solicite la mayoría de cualquiera de las partes integrantes de la Subcomisión. En la solicitud deberá figurar el orden del día que se propone.

1.3. Las sesiones habrán de convocarse, al menos con cinco días de antelación, salvo las extraordinarias que tengan carácter urgente, que se convocarán con al menos cuarenta y ocho horas de antelación. Las convocatorias se efectuarán por correo electrónico.

1.4. La convocatoria de las sesiones incluirá, necesariamente, el orden del día de las mismas, y la documentación precisa, en su caso.

1.5. En todo caso, para la validez de la sesión se requiere la asistencia de la Presidencia, de la Secretaría o personas que legalmente les sustituyan y un vocal, en representación de la Administración y de al menos, un número de miembros de la parte social que vengan a representar el 51% del voto, en primera convocatoria o de dos organizaciones sindicales en segunda.

2. Prioridades de trabajo.-

En cualquier momento, cada una de las partes que componen la Subcomisión puede proponer el estudio de algún aspecto que considere conveniente en materia de salud laboral, concretando o ampliando las prioridades a tener en cuenta. Se podrá considerar dar un tratamiento prioritario a las solicitudes de personas que se encuentre en situación de incapacidad permanente total. En cualquier caso, estas solicitudes deberán haberse presentado con anterioridad a la declaración de dicha situación.

3. Adopción de decisiones.-

3.1. Las decisiones se adoptarán, en todo caso, por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Subcomisión, de conformidad con la ponderación de voto asignada en función de la representatividad que se ostente en la Comisión del Convenio.

3.2. Las decisiones adoptadas serán elevadas a la Comisión del Convenio, en los términos del artículo 23 del VI Convenio Colectivo, sin perjuicio de la validez de las mismas desde el momento de su adopción. En este sentido, las decisiones de la Subcomisión relativas a la adjudicación de puestos de trabajo, cuando exista vacante al efecto, serán de inmediato cumplimiento, una vez aceptado el puesto por la persona interesada, dictando la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública la correspondiente resolución.

3.3. No podrán ser objeto de acuerdo los asuntos que no figuren incluidos en el orden del día, salvo que sea declarada por unanimidad la urgencia de los mismos y su inclusión en el orden del día.



4. Facultades de los miembros de la Subcomisión.-

4.1. La Administración pondrá a disposición de los miembros de la Subcomisión la documentación existente sobre las solicitudes de movilidad por disminución de capacidad y traslado por razones objetivas. Dicha facultad se extenderá a otros expedientes o asuntos que vayan a ser sometidos a la Subcomisión, de conformidad con la legalidad vigente.

4.2. Las partes integrantes de la Subcomisión velarán por el cumplimiento del presente Reglamento y de todos aquellos acuerdos que se adopten en aplicación del mismo.

4.3. El régimen de permisos para la asistencia a reuniones, así como el abono de indemnizaciones, cuando procedan, se someterá a la normativa general de aplicación en la Junta de Andalucía.

V. TRAMITACIÓN DE LAS SOLICITUDES DE MOVILIDAD POR RAZONES DE SALUD.

1. En relación con las solicitudes de movilidad por disminución de capacidad o por razones objetivas de salud o rehabilitación del personal, a que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 23 del vigente Convenio Colectivo, la Subcomisión analizará si, por razón de la patología que se alega, resulta recomendable la adaptación del puesto desempeñado, un cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría o un cambio de categoría profesional, y emitirá propuesta al respecto. Dicha propuesta deberá contener algunas de las siguientes medidas:

A) **Adaptación del puesto de trabajo** para hacerlo compatible con la patología alegada, en su caso.

B) **Movilidad por disminución de la capacidad** a un puesto, en virtud de las razones médicas en que se fundamente cada caso, conforme a los tres supuestos a que se refiere el artículo 23.1, si las condiciones de trabajo del nuevo puesto favorecen su salud y este es compatible con su patología. En estos casos, si se solicitara un destino concreto, deberá fundarse en razones de naturaleza médica.

En las solicitudes del personal laboral fijo para otra categoría del mismo grupo profesional o de otro grupo inferior, la Subcomisión no solo analizará la alegada disminución de capacidad, sino que también comprobará, en su caso, que la persona solicitante cumple los requisitos de titulación exigidos por el Convenio Colectivo para las categorías solicitadas, procediendo a la desestimación de la petición para dichas categorías si de los datos que figuran inscritos en el Registro General de Personal no se desprende el cumplimiento de dichos requisitos y no se aporta documentación acreditativa junto a la solicitud.

La persona solicitante manifestará en la solicitud su capacidad y falta de impedimento o limitación funcional para desempeñar las funciones de las categorías profesionales que solicitan.



En el caso de que la persona solicitante tenga la condición de personal laboral fijo, el puesto al que se efectúe la movilidad será adjudicado con carácter definitivo; en el caso de que la persona solicitante tenga la condición de personal indefinido no fijo, el puesto que se adjudique lo será con el mismo carácter de ocupación, indefinido no fijo.

El personal que tenga la condición de indefinido no fijo solo podrá presentar solicitud de movilidad a puestos de su categoría profesional.

C) **Traslado por razones objetivas** a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional, que con carácter general será provisional, en virtud de las razones médicas en que se fundamente, en el supuesto a que se refiere el artículo 23.2 del VI Convenio Colectivo. No obstante lo anterior, en casos excepcionales en que así se acuerde por unanimidad de todas las partes en el seno de la Subcomisión de Salud Laboral, podrán otorgarse destinos con carácter definitivo, siempre que la persona interesada así lo haya solicitado y ostente la condición de personal laboral fijo.

La Subcomisión analizará la necesidad de colaboración con el familiar enfermo y que sea la persona solicitante quien le atienda.

En caso de existencia y adjudicación de puesto acorde con lo aprobado, la movilidad será concedida por el tiempo que se determine por la Subcomisión de Salud Laboral.

En el caso de adjudicación de destino provisional, si la persona interesada es titular de un puesto de trabajo, tendrá derecho a la reserva del mismo durante todo el periodo que se mantenga el destino provisional, sin que exista reserva de puesto en los demás casos. Cuando exista reserva de puesto, se deberá retornar, en todo caso, en el momento en que desaparezcan las razones que hayan fundamentado la movilidad o haya transcurrido el tiempo por el que fue concedida. A tales efectos, el personal estará obligado a presentar anualmente la documentación acreditativa de que se mantiene la situación que motivó la movilidad, aportando para ello informe médico actualizado sobre la patología que fundamentó la movilidad, con la advertencia de que si ello no se cumpliera, la Dirección General competente en materia de recursos humanos y función pública, dictará resolución revocando la misma y declarando a la persona decaída en su derecho a la movilidad por razones de salud. Asimismo, el personal estará obligado a comunicar a esa misma Dirección General la desaparición de la situación que motivó la movilidad, en el plazo máximo de quince días naturales a contar desde el momento en que se produzca su desaparición.

Durante el tiempo de vigencia por el que resulte concedida la movilidad por razones objetivas, el puesto de trabajo que se ocupe con carácter provisional no será incluido en ninguno de los procedimientos de traslado, promoción o acceso a la condición de fijo, previstos en el VI Convenio Colectivo, salvo en el supuesto de plazas ocupadas por personal indefinido no fijo, en cuyo caso sí serán objeto de inclusión en los procedimientos de acceso a la condición de personal laboral fijo y en los de provisión de puestos por concurso de traslados, aplicándose en este último supuesto lo dispuesto por el artículo 20.7 del VI Convenio Colectivo.



Si el puesto de procedencia hubiera sido obtenido con carácter provisional o se ocupara con la condición de indefinido no fijo, el personal en cuestión será adscrito por la Dirección General competente en materia de recursos humanos y función pública, con idéntico carácter de ocupación, a un nuevo puesto que, en la medida de existencia de vacante adecuada, sea compatible con las circunstancias que en su momento motivaron la movilidad, en los mismos términos del párrafo anterior.

2. Tanto en los casos de movilidad por disminución de capacidad -apartado 1.B) anterior-, como en los de movilidad por razones objetivas -apartado 1.C) anterior-, las medidas de movilidad estarán siempre supeditadas a la existencia de vacantes disponibles a tal fin. A estos efectos, se considerarán plazas vacantes aquellas que, contando con dotación económica, no se encuentren ocupadas, ya sea por personal fijo, por personal indefinido no fijo, ya sea por personal temporal y haya sido solicitada por los correspondientes centros directivos.

Si se estimara procedente acceder a la movilidad, por la existencia de fundadas razones médicas, se iniciarán las actuaciones conducentes a la identificación de un puesto de trabajo conforme a lo señalado en el párrafo anterior, que pudiera ofrecerse a quien presenta la solicitud, procediendo de la siguiente forma:

a) En el caso de que se identifique vacante dotada adecuada a la petición efectuada y la patología reconocida por la Subcomisión de Salud Laboral, cuya cobertura haya sido solicitada por el correspondiente órgano gestor, se concederá a la persona solicitante un plazo improrrogable de dos días, contados a partir del siguiente a la firma de la recepción de la notificación, para que la acepte o rechace. En los supuestos de rechazo del puesto ofertado sin que medie causa justificada, la persona solicitante perderá todo derecho a la movilidad solicitada. Si se acepta el puesto, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública dictará resolución de adjudicación.

b) Si en el momento de analizar la petición de movilidad planteada por la persona solicitante no existiera vacante dotada adecuada a la petición efectuada y la patología comprobada por la Subcomisión de Salud Laboral, la solicitud presentada vinculará tanto a este órgano como a la persona interesada durante un plazo de un año a contar desde la presentación de la solicitud. Durante dicho plazo, la Subcomisión analizará en cada reunión que se celebre la existencia de vacante dotada adecuada a la patología alegada y, si surgiera alguna petición de cobertura de vacante acorde con lo solicitado, se actuará conforme a lo dispuesto en el apartado a) anterior. Si, por el contrario, durante el citado plazo de un año no se solicitara la cobertura de vacante dotada y adecuada, se desestimarán la solicitud presentada, haciendo constar expresamente que el motivo es la falta de vacante adecuada, sin que ello impida a la persona afectada volver a presentar solicitud. En este último caso, la nueva solicitud que se pueda presentar no tendrá que acompañarse de la documentación que ya se incorporó a la anterior.

El plazo regulado en este apartado no será de aplicación a las solicitudes de personas que se encuentren en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual cuando la Subcomisión analice los correspondientes expedientes, las cuales permanecerán activas en tanto no exista vacante adecuada a la petición de puestos efectuada por dichas personas mientras que tengan



derecho a la reserva del puesto de trabajo.

c) Remitir a la UVMI petición de valoración de la capacidad de la persona solicitante de desempeñar las funciones de un puesto o categoría profesional que haya solicitado.

d) Otras distintas de las anteriores o complementarias de las mismas.

3. A los efectos de los apartados anteriores, los expedientes de movilidad tramitados según el artículo 23 del Convenio, habrán de contener la documentación siguiente:

3.1.- Movilidad por disminución de capacidad del personal:

3.1.1.- Solicitud motivada de las causas de la petición, efectuada en el modelo impreso en Anexo I del presente Reglamento. La persona solicitante manifestará en la solicitud su capacidad y falta de impedimento o limitación funcional para desempeñar las funciones de las categorías profesionales que solicita, en su caso.

3.1.2.- Informe médico expedido por el Médico de Familia del Servicio Andaluz de Salud que se tenga asignado, o del órgano equivalente en el caso de regímenes especiales de la Seguridad Social, firmado, sellado y fechado.

3.1.3.- Informe actualizado del Médico Especialista del Servicio Andaluz de Salud u órgano equivalente en el caso de regímenes especiales de la Seguridad Social, firmado, sellado y fechado, en el que quede claro un diagnóstico sobre la patología alegada.

3.1.4.- Cualquier otra documentación médica relacionada con la patología padecida por el personal que desee aportar.

3.1.5.- Si por causas ajenas a la voluntad del personal interesado, la documentación requerida no fuera emitida por el órgano obligado a ello, la Administración, previa petición de la persona interesada, podrá proceder a su solicitud a este mismo órgano o a otros.

3.2.- Traslados del personal por razones objetivas:

En el supuesto de enfermedad del propio personal, éste deberá aportar la documentación relacionada en el punto anterior.

En el caso de enfermedad del cónyuge o persona con quien conviva la persona solicitante, de forma permanente, por análoga relación de afectividad a la conyugal, hijos e hijas o de familiares de primer grado, siempre que estén a su cargo, éste deberá aportar la siguiente documentación:



3.2.1.- Solicitud motivada de las causas del traslado, según el modelo contenido en el Anexo I del presente Reglamento.

3.2.2.- Informe médico expedido por el Médico de Familia del Servicio Andaluz de Salud que se tenga asignado, o del órgano equivalente en el caso de regímenes especiales de la Seguridad Social, en el impreso modelo contenido en el Anexo III del presente Reglamento, firmado, sellado y fechado.

3.2.3.- Informe actualizado del médico especialista del Servicio Andaluz de Salud o del órgano equivalente en el caso de regímenes especiales de la Seguridad Social, firmado, sellado y fechado, en el que quede claro un diagnóstico sobre la patología alegada.

3.2.4.- Cualquier otra documentación médica relacionada con la patología padecida que se desee aportar.

3.2.5.- Documentación acreditativa del parentesco o relación asimilada, mediante la presentación de copia compulsada completa del Libro de Familia con todas las páginas de los hijos habidos, incluyendo la última en blanco. En el caso de parejas de hecho, se aportará diligencia de Inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

3.2.6.- El personal deberá acreditar fehacientemente la posibilidad de realizar el tratamiento al familiar enfermo en la localidad o localidades a las que ha solicitado el traslado.

3.2.7.- Certificación de empadronamiento de la persona enferma.

A fin de probar la necesidad ineludible de que sea el propio solicitante quien atienda al familiar enfermo, se solicitará por la Secretaría de la Subcomisión de Salud Laboral a la Delegación Provincial o Territorial competente en materia de igualdad y políticas sociales, informe de Trabajador/a Social, correspondiente al domicilio en el que reside el familiar enfermo.

3.2.8.- En el supuesto de que el familiar enfermo conviva en el mismo domicilio de la persona solicitante, deberá aportar certificado de convivencia expedido por la autoridad municipal competente.

4.- La Subcomisión de Salud Laboral podrá solicitar informe médico a un organismo público competente en la materia, al objeto de dilucidar aquellos extremos no clarificados de los expedientes analizados.

VI. VIGENCIA. El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por la Comisión del Convenio.

