

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución de 3 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.*

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (71000342011992) para la aplicación 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, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

#### R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción, depósito y publicación del citado acuerdo en el Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 3 de febrero de 2020.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

#### ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE VERIFICACIONES INDUSTRIALES DE ANDALUCÍA, S.A., PARA LA APLICACIÓN 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

En Sevilla, a 12 de noviembre de 2019, reunidas las personas que a continuación se relacionan, y en su condición de miembros de la comisión negociadora del IV Convenio Colectivo de Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.,

#### POR LA REPRESENTACION SOCIAL:

#### UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT):

Don Manuel González Sánchez.  
Don Antonio L. Cárdenas Anguita.  
Doña Inmaculada Rodríguez Burgos.  
Don José M.<sup>a</sup> Gómez Villarrubia.  
Don Alejandro Mañero Becerra.  
Don Romualdo Barcala Pecci.  
Don José L. González Pérez.  
Don Fco. Javier Lozano Osuna.

**COMISIONES OBRERAS (CC.OO.):**

Don Fernando Fuentes Sanzo.  
Don Juan Gómez Montes.  
Don Nicolas Armijo Rodríguez.  
Don Juan Pérez Vela.

**CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF):**

Don José Martínez Román.

**POR LA EMPRESA:**

Don Antonio Rincón Díaz.  
Doña Cristina Huertas Pardo.  
Doña Macarena Fernández Rivera.  
Don Alfonso Martínez Faraco.  
Don José A. Varo Montilla.  
Don Juan Ordoñez Molina.  
Don Jesús Peral Borrallo.  
Don José A. Roldan Morillo.

**M A N I F I E S T A N**

El Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, 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, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2018, ha abierto una etapa nueva, tras la recuperación de los derechos afectados por la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, publicándose en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía el 20 de julio 2018.

Con fecha 16/11/2018, se emite la Circular 1/2018, de la Secretaría General para la Administración Pública, sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidas en dicho acuerdo, medidas éstas que se aplicarán en los términos acordados en la negociación colectiva y previa incorporación a los respectivos convenios colectivos.

Conforme a lo anterior, Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A., solicitó al órgano competente de la Junta de Andalucía con fecha 1.10.2019, tras decisión en reunión de Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo del 30.9.2019, informe previo favorable para la aplicación a su personal de las medidas contenidas en el mismo, informe éste que se recibe el 4.11.2019.

En consecuencia, y de conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes integrantes de la comisión negociadora del IV Convenio Colectivo de Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A., en sesión celebrada el 13 de noviembre de 2019, reconociéndose mutua y recíprocamente la capacidad legal necesaria, suscriben el presente acuerdo para su incorporación al III Convenio Colectivo en los términos recogidos en las siguientes

**C L Á U S U L A S**

Primera. Ambito de aplicación, eficacia y vigencia.

El presente acuerdo resulta de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que estén prestando servicios por cuenta ajena para VEIASA con anterioridad a su entrada

en vigor, así como a aquellos que sean contratados durante su vigencia, excluyéndose del mismo a los miembros del comité de dirección.

Las medidas acordadas tendrán eficacia inmediata y se aplicarán desde el momento de la firma del mismo, sin perjuicio de las adaptaciones que tengan que realizarse en los aplicativos informáticos correspondientes, quedando sin efecto las condiciones establecidas en el III convenio colectivo –actualmente en negociación– que lo contradigan.

Segunda. Medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 20.1.º Bolsa de horas de libre disposición.

Se dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un período máximo de tres meses. Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas. Estas horas se recuperarán de forma productiva.

Este permiso no será acumulativo al dispuesto en el artículo 20 Asuntos Propios/ Bolsa de horas disponibles/días de descanso, pudiendo disfrutar como máximo (entre ambos permisos) el tiempo máximo que se define en el presente artículo.

Artículo 15.1.º Sistema específico de jornada continuada.

a) Supuesto de hecho que da derecho al disfrute de la jornada continuada:

Cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debidamente justificadas.

b) Condiciones de disfrute:

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

- Realizar el suplemento de jornada en horario de mañana.
- Acumular la jornada semanal en menos de 5 días, con la posibilidad de realizar la jornada del día o días no trabajados tanto en horario de mañana como de tarde.
- Esta medida está sujeta a las necesidades del servicio.

c) La jornada continuada se concederá a petición de la persona interesada.

Artículo 47.1.º Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente.

Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma.

Se concretarán entre empresa y trabajador las condiciones de disfrute de esta reducción de jornada.

Artículo 16.1.º Vacaciones.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en VEIASA que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones:

Quince años de antigüedad: un día hábil.

Veinte años de antigüedad: dos días hábiles.

Veinticinco años de antigüedad: tres días hábiles.

Treinta o más años de antigüedad: cuatro días hábiles.

Estos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de antigüedad.

Estos días «de vacaciones por antigüedad» no se acumularán al periodo normal de vacaciones en los turnos intermedios.

Tercera. Medidas relativas a permisos retribuidos.

Artículo 18.º (Suprime al actual artículo 18 del III Convenio Colectivo y al artículo 40), Permisos retribuidos (artículo 48 del EBEP).

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

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

i) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

j) Por asuntos particulares en razón de la antigüedad, al cumplir el sexto trienio le corresponderá dos días, que se incrementará como máximo en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

k) Por matrimonio, quince días.

Se considerará primer día de inicio del permiso, el primer día hábil del trabajador en el apartado a) y k).

Cuarta. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos (artículo 18.1.º. Artículo 49 EBEP).

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica:

Tendrá una duración de 20 semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la empresa.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente:

Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

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

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

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

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

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

Para el año 2020, este permiso tendrá una duración completa de 20 semanas.

c) Permiso adicional del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija:

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

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

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

Es irrenunciable, debiendo disfrutarse en todos los casos en que se genere el hecho causante.

El reconocimiento del permiso adicional por paternidad, se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente calendario:

Año 2019: 5 semanas más (total 15 semanas).

Año 2020: 5 semanas más (total 20 semanas).

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora:

Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables en la empresa.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:

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

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

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

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

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

trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

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

Artículo 18.2.º Permiso retribuido para trabajadoras en estado de gestación.

Las trabajadoras en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha de parto.

Quinta. De la incapacidad temporal (artículo 39.º Suprime al actual artículo 39 del III Convenio Colectivo).

Por cualquier causa de enfermedad o accidente que dé lugar a la situación de incapacidad temporal, así como en todos los días de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a dicha incapacidad temporal, la totalidad del personal recibirá un complemento retributivo, desde el primer día de incapacidad o ausencia, que, sumado a la prestación del régimen de previsión social correspondiente, alcance hasta el máximo del 100% de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la situación de incapacidad temporal o ausencia por enfermedad.

Sexta. Vigencia.

El presente acuerdo surtirá efectos a partir del día siguiente de su firma, sin perjuicio de las adaptaciones técnicas que resulten precisas para su efectiva aplicación.