



### 1.5.2.5. Quejas relacionadas con el reconocimiento y ejercicio de derechos de los empleados públicos

#### 1.5.2.5.1. Recuperación del Premio de Jubilación para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía

Ante las numerosas quejas recibidas en la Institución por la negativa a reconocer el premio de jubilación al personal laboral de la Junta de Andalucía, al considerarse que constituye una clara discriminación con respecto al personal funcionario que sí lo tenía reconocido, se abrió de oficio la **queja 17/3499** ante la Secretaría General para la Administración Pública a fin de que se pudiera solventar esta situación.

Dicha situación discriminatoria se corrigió con la **incorporación del premio de jubilación al** nuevo artículo 62.bis del **vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía**, que establece un premio de jubilación para este colectivo. Sin embargo, al resultar de aplicación con efectos retroactivos desde el 13 de julio de 2018, fecha del Acuerdo Marco de la Mesa General de Negociación Común de la Administración de la Junta de Andalucía en que se adopta, quedarían excluidos de acceder al mismo, a diferencia de lo ocurrido con el personal funcionario de esta Administración, el personal laboral de la misma jubilado entre el día 31 de diciembre de 2012, fecha de derogación del sistema de jubilación anticipada a los 64 años de edad que tenía establecido el premio-incentivo de jubilación, y la fecha de efectos otorgada al vigente premio de jubilación.

Como quiera que ese proceder consideramos que suponía una discriminación para el personal laboral respecto a las condiciones en que se reconoció este derecho para el personal funcionario, se procedió a abrir de oficio la **queja 18/7409**, respondiendo la Administración autonómica que *"no pueden trasladarse al personal laboral los acuerdos adoptados en el ámbito de la negociación con el personal funcionario, porque la negociación de las condiciones de trabajo del personal laboral tiene su instrumento propio, que es el Convenio Colectivo, que se negocia conforme a las previsiones de la legislación laboral. El personal funcionario está sujeto a un régimen estatutario ajeno a la legislación laboral y los convenios colectivos que se aplican al personal laboral. Por lo tanto, cada colectivo está sujeto a un régimen jurídico distinto, por lo que no hay un término válido de comparación entre ambos"*. Y concluye considerando que *"la incorporación de un nuevo precepto 62.bis al Convenio Colectivo supone el establecimiento de una medida nueva que no puede ir más allá del mandato dado"*.

No obstante, en la línea que instaura el EBEP de otorgar un tratamiento unitario a los aspectos comunes de los empleados públicos de una Administración, que se articularán después en sus respectivos regímenes jurídicos, consideramos que, por las razones expuestas en las Consideraciones de la Resolución de esta queja, debe posibilitarse que todos los empleados públicos de la Administración andaluza tengan acceso a los derechos que configuran su estatus como tales en condiciones de igualdad, independientemente del colectivo a que se encuentren adscritos.

En esta línea, consideramos la existencia de razones objetivas para incorporar el premio de jubilación para el personal laboral sujeto al VI Convenio Colectivo, en las mismas condiciones que está reconocido para el personal funcionario de la Administración de la Junta de Andalucía, con extensión de sus efectos retroactivos al 31 de diciembre de 2012.

Dicho resultado sólo se podrá alcanzar a través de la preceptiva negociación colectiva en los ámbitos específicos de negociación establecidos entre la Administración de la Junta de Andalucía y las organizaciones sindicales más representativas de los empleados públicos de dicha Administración, cuyos resultados habrán de plasmarse en los oportunos acuerdos que, en el caso del personal laboral, posibilitarían la correspondiente modificación del convenio colectivo para establecer el carácter retroactivo demandado para el premio de jubilación reconocido a dicho personal, en el marco de la obligada sostenibilidad económico financiera.

Por todo ello, se formuló Resolución a la Administración Autonómica, recomendando que, con arreglo al procedimiento establecido para la modificación del vigente VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de



la Junta de Andalucía, a fin de hacer efectivo el principio de igualdad en el acceso de todos los empleados públicos de esa Administración al disfrute de sus derechos, se promuevan las medidas oportunas para que, previo acuerdo en el ámbito de negociación general y sectorial correspondiente, puedan acceder al premio de jubilación previsto en el art. 62.bis del vigente Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Junta de Andalucía, el personal laboral de dicha Administración que hubiera pasado a la situación de jubilación en el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 2012 al 12 de julio de 2018 y que no pudieron acceder al mismo.

La Secretaría General para la Administración Pública no acepta la Resolución formulada, discrepando de la misma por cuestiones técnicas.

### 1.5.2.5.2. Prevención y actuación en los casos de acoso laboral en la Administración de la Junta de Andalucía

Durante el año 2019 se han seguido recibiendo en la Institución diversas quejas que denuncian situaciones de **acoso laboral a personal de las Administraciones públicas** andaluzas que afectan al derecho que tiene toda persona a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso, que constituye un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona que lo sufre (quejas 19/0241, 19/2381, 19/2685, 19/3557, 19/5134...).

El acoso laboral, también conocido como mobbing, ataca uno de los derechos fundamentales de los trabajadores tales como es la dignidad e integridad física y moral de la persona. En este sentido, la CE, en sus artículos 10, 14, 15, 18 y 40.2, garantiza a cualquier persona el derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno en el ejercicio de sus funciones profesionales y a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso psicológico o sexual, así como de cualquier discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico.

En el mismo sentido se pronuncian las Directivas de la Unión Europea, 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000, y la 2000/78 de 27 de noviembre de 2000, sobre igualdad de trato en el empleo, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Estos principios están presentes en el Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo art. 95.2 se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave el acoso laboral. Asimismo, en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, al regular en su Título II los principios de buen gobierno, que tienen que ser observados por las personas que tengan la consideración de altos cargos en las Administraciones públicas, tipifica, en su art. 29.1.b), como falta disciplinaria de carácter muy grave el acoso laboral.

Para dar cumplimiento a las normas, principios e iniciativas antes referidas, por Acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, se aprueba el Protocolo de prevención y actuación a seguir en el ámbito de esta Administración en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación. Acuerdo y Protocolo que resulta sorprendente que no estén publicados en el BOJA dado su objeto y relevancia de los derechos que pudieran resultar afectados por las conductas que se tratan de prevenir y evitar.

De las quejas recibidas y tramitadas por esta causa durante el año 2019, cabe destacar la **queja 18/0434**, en la que una funcionaria denuncia la situación de acoso laboral por los responsables de su centro de trabajo, dependiente de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía de Málaga, y la demora en la constitución del Comité de Investigación interna al que le corresponde tramitar estas denuncias en dicha provincia.

La Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía de Málaga, en su respuesta, nos constata que las denuncias de acoso llevan más de cuatro años sin tramitarse al no haberse podido constituir el Comité de Investigación Interna al que se encomiendan estas funciones en ese ámbito territorial por renuncia de las personas propuestas por los organismos públicos competentes.