



FSP
Servicios
Públicos

Andalucía

Córdoba

**INSTRUCCIÓN 4/2012, DE LA SECRETARÍA
GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA, SOBRE LA APLICACIÓN DE 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, EN MATERIA
DE JORNADA LABORAL, VACACIONES Y
PERMISOS EN EL ÁMBITO DE LA
ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE
ANDALUCÍA Y DE SUS INSTITUCIONES,
AGENCIAS ADMINISTRATIVAS Y AGENCIAS
DE RÉGIMEN ESPECIAL**





INSTRUCCIÓN 4/2012, DE LA SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SOBRE LA APLICACIÓN DE 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, EN MATERIA DE JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y DE SUS INSTITUCIONES, AGENCIAS ADMINISTRATIVAS Y AGENCIAS DE RÉGIMEN ESPECIAL.

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, dado el carácter básico del Estatuto Básico del Empleado Público y del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, introduce modificaciones en la regulación que el Decreto-ley 1/2012, de 19 de junio, establecía en materia de jornadas, vacaciones y permisos de los empleados públicos al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Partiendo de la regulación contenida en el Decreto-ley 1/2012, de 19 de junio, que continúa vigente en lo que no se oponga a la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, se aprobó la Instrucción 1/2012 en la que se adoptan una serie de criterios generales de interpretación en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos al objeto de garantizar una aplicación homogénea. La posterior aprobación de la citada Ley, ha supuesto cambios en dicha materia, por lo que se considera conveniente aprobar una nueva Instrucción.

Esta nueva Instrucción contempla las medidas que con carácter básico ha desarrollado la Administración General del Estado en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos, si bien, dentro del ámbito competencial autonómico se ha considerado oportuno flexibilizar el régimen de asuntos particulares, vacaciones y algunos permisos.

En consecuencia, la Secretaría General para la Administración Pública, en ejercicio de las competencias atribuidas en el artículo 7 del Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, dicta las siguientes instrucciones:

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Las reglas contenidas en la presente Instrucción serán de aplicación al personal funcionario, de carrera e interino, que preste servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía y en las Instituciones, Agencias administrativas y Agencias de régimen especial de ella dependientes, incluidos en el ámbito de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General, así como al personal laboral fijo, temporal e indefinido no fijo que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa, incluido en el ámbito de aplicación del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

2. JORNADA LABORAL ORDINARIA Y HORARIO.

2.1. Jornada laboral:

1. La jornada de trabajo que con carácter general se preste por el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción se computará semanalmente de lunes a viernes.
2. En función de la tipología de personal, la jornada será:
 - a) Para el personal funcionario de carrera y laboral fijo: 37 horas y 30 minutos.
 - b) Para el personal funcionario interino y para el personal laboral temporal e indefinido no fijo que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa, incluido en el ámbito de aplicación del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía: 33 horas y 45 minutos.
3. El personal que desempeña puestos de trabajo que dentro del complemento específico tiene asignado el factor de especial dedicación deberá cumplir, además, un suplemento de ciento diez horas en cómputo anual, que en el caso del personal funcionario interino será de noventa y nueve horas.
4. La nueva jornada laboral no resultará de aplicación a los contratos de trabajo vigentes formalizados como consecuencia de la jubilación anticipada a los 64 años, al personal laboral fijo que haya accedido a la jubilación parcial ni al consustancial contrato de relevo.

La jornada del personal laboral fijo, temporal o indefinido no fijo contratado para la realización de trabajos fijos-discontinuos resultará afectada si la jornada de trabajo concertada en los periodos de actividad es de 35 horas.

2.2 Horario.

1. El horario en el que se realizará la jornada ordinaria estará comprendido:
 - Por la mañana entre las 7:30 y las 15:30 horas de lunes a viernes.
 - Por la tarde, los lunes, martes y jueves entre las 16:00 y 20:00 horas, salvo que por las singularidades del servicio, debidamente motivadas, se acuerde la elección de otros días para el horario de tarde. Este horario sólo será de obligado cumplimiento para el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía que tenga suplemento de especial dedicación y únicamente para cumplir dicho suplemento, de acuerdo con las necesidades del servicio y en función de los requerimientos de los órganos competentes; si bien podrá utilizarse para la recuperación derivada de la flexibilidad horaria.

En aquellos supuestos en los que, excepcionalmente, y por razones organizativas o por interés del servicio deban realizarse otras jornadas especiales se aplicará el procedimiento previsto a tal efecto en el capítulo IV de la Orden de 29 de julio de 1996.

2. Será obligatoria la presencia en el horario comprendido:
 - Para el personal funcionario y laboral fijo, entre las 9:00 horas y las 14:00 horas.

–Para el personal funcionario interino, laboral temporal e indefinido no fijo que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa, incluidos en el ámbito de aplicación del VI Convenio Colectivo, entre las 9:15 horas y las 13:45 horas.

3. Existirá flexibilidad horaria de una hora y treinta minutos de duración como máximo, que podrá utilizarse entre las 7:30 y las 9:00 horas y entre las 14:00 y las 15:30 horas.

El tiempo a recuperar derivado de la flexibilidad horaria, para alcanzar la jornada ordinaria semanal que en su caso corresponda, se podrá cumplir entre las 7:30 y las 9:00 horas, las 14:00 y las 15:30 horas y de 16:00 a 20:00 horas, estas últimas, los lunes, martes y jueves.

4. En aquellos casos en los que, por las peculiaridades del servicio, no sea posible la realización de la jornada establecida con carácter general, se negociará en el correspondiente ámbito de representación de personal (Subcomisión de Vigilancia y Comisión del VI Convenio Colectivo o Mesa Sectorial de Administración General) la regulación del exceso de jornada que, en su caso, se realice.

3. JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA POR CAUSA FESTIVA.

Durante cuatro días al año en fiestas locales, en el período navideño (desde el 24 de diciembre al 6 de enero) y durante la Semana Santa, la jornada de trabajo será la siguiente:

1. Para el personal funcionario de carrera y laboral fijo, será obligatoria la presencia entre las 8:00 horas y las 14:00 horas. La flexibilidad horaria estará comprendida entre las 7:30 y las 8:00 horas y entre las 14:00 y las 15:30 horas.

2. Para el personal funcionario interino y el personal laboral temporal e indefinido no fijo que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa, incluido en el ámbito de aplicación del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, será obligatoria la presencia entre las 8:00 y las 13:24 horas. La flexibilidad horaria estará comprendida entre las 7:30 y las 8:00 horas y entre las 13:24 y las 15:30 horas.

4. JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA EN PERÍODO ESTIVAL.

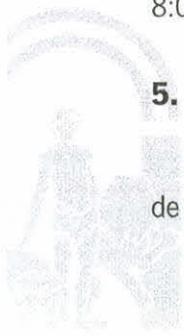
Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, la jornada de trabajo será la siguiente:

1. Para el personal funcionario de carrera y laboral fijo, será obligatoria la presencia entre las 8:00 y las 14:30 horas. La flexibilidad horaria estará comprendida entre las 7:30 y las 8:00 horas y entre las 14:30 y las 15:30 horas.

2. Para el personal funcionario interino y el personal laboral temporal e indefinido no fijo que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa, incluido en el ámbito de aplicación del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, será obligatoria la presencia entre las 8:00 y las 13:51 horas. La flexibilidad horaria estará comprendida entre las 7:30 y las 8:00 horas, y entre las 13:51 y las 15:30 horas.

5. JORNADAS ESPECIALES DEL PERSONAL LABORAL.

Las jornadas especiales se deberán ajustar a las previsiones contenidas en la Ley 3/2012, de 21 de septiembre. A tales efectos, previa negociación en el seno de la Comisión del VI Convenio Colectivo del



personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, se procederá a adecuar las condiciones inherentes a estas jornadas, de conformidad con los siguientes criterios:

Jornada de tarde: En los edificios administrativos destinados a sedes de la Administración de la Junta de Andalucía y en aquellos otros Centros públicos de ella dependientes cuyas peculiaridades no requieran otro tipo de jornada y horario, el personal laboral afectado por esta modalidad de jornada prestará servicio las tres tardes a la semana que permanezca abierto el Centro, principalmente los lunes, martes y jueves; el resto de la jornada semanal lo cumplirá los dos días restantes de la semana en horario de mañana.

Jornada partida: En los edificios administrativos destinados a sedes de la Administración de la Junta de Andalucía y en aquellos otros Centros públicos de ella dependientes cuyas peculiaridades no requieran otro tipo de jornada y horario, el horario a realizar será el siguiente:

El personal laboral que tenga autorizada esta jornada prestará servicio los lunes, martes y jueves: entre las 7:30 y las 15:30 horas el primer periodo y entre las 16:00 y las 20:00 horas el segundo periodo, con una interrupción mínima entre ambos de una hora.

El resto de la jornada se prestará los miércoles y viernes por la mañana, en el horario que se fije en los correspondientes calendarios laborales y en función de la naturaleza de cada contrato.

Jornada a turnos: Aquellos Centros que prestan servicio de lunes/martes a domingo y en turnos de mañana, tarde y noche mantendrán sus actuales turnos de trabajo, adaptándolos a las nuevas jornadas acordadas en la Ley de referencia.

Cuando la rotación esté establecida en turnos de mañana y tarde, éstos habrán de modificarse, de manera que el turno de tarde sólo se realizará los lunes, martes y jueves, prestando el personal de la categoría profesional afectada servicio por la mañana los dos días restantes, salvo que el Centro por sus peculiaridades abra, al menos, cinco tardes a la semana.

6. PRESTACIÓN DE SERVICIO LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción que preste servicio los días 24 y 31 de diciembre disfrutará de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.

7. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS Y RECUPERACIONES.

7.1 Justificación de ausencias.

Se aplica lo dispuesto en el artículo 15 de la Orden de 29 de julio de 1996, sobre jornadas y horarios en la Administración General de la Junta de Andalucía, según el cual:

"1. Todas las ausencias, faltas de puntualidad o abandono del centro de trabajo y, en general, cualquier incumplimiento en materia de jornada y horario, deberán ponerse en conocimiento de la Jefatura del Servicio, o en su caso de la persona titular del centro, unidad o dependencia, quien a su vez lo trasladará a la unidad de personal correspondiente.

2. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal, en que se aleguen causas de enfermedad cuando sean inferiores a tres días, y otras causas sobrevenidas e imprevistas requerirán el aviso inmediato a la Jefatura del Servicio, o en su caso a la persona titular del centro, unidad o

dependencia, así como su ulterior justificación acreditativa, que se notificará al órgano competente en materia de personal.

3. En todo caso, y sin perjuicio de la facultad de las personas referidas en los puntos anteriores de exigir en cualquier momento la justificación oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la siguiente periodicidad:

a) El personal funcionario perteneciente al régimen de MUFACE tendrá obligación de presentar, a partir del cuarto día de enfermedad y cada quince días de duración de la misma, parte de enfermedad extendido por facultativo competente.

b) El personal funcionario afiliado al Régimen General de la Seguridad Social deberá presentar los partes médicos de baja y de confirmación de baja dentro del plazo de tres días contados a partir de la fecha de su expedición.

La presentación del primer «parte de confirmación de la incapacidad», así como de los partes sucesivos, deberá realizarse en el plazo de dos días contados a partir del siguiente a su expedición.

4. Sin perjuicio del reflejo que deba tener a través de los medios de control mecánico o informático que se establezcan, todas las incidencias a que se refiere el apartado 1 deberán ser justificadas por cualquier medio de prueba admisible en derecho."

7.2 Recuperación de las ausencias no justificadas.

Se aplica lo dispuesto en el artículo 16 de la Orden de 29 de julio de 1996, sobre jornadas y horarios en la Administración General de la Junta de Andalucía:

"1. En los casos en que así proceda, habrán de recuperarse los tiempos perdidos de jornada. Si las incidencias no fueron justificadas en la forma debida, o no hubiera motivos suficientes de justificación de las mismas, y siempre que no se hayan recuperado los períodos no trabajados, se estará a lo establecido en el correspondiente régimen disciplinario, sin perjuicio de que además proceda la reducción proporcional de retribuciones por el tiempo no trabajado conforme el procedimiento establecido al respecto.

2. Los órganos competentes de cada centro de trabajo velarán por el estricto cumplimiento de las especificaciones contenidas en este apartado."

8. VACACIONES.

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de veintidós días hábiles por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. A tales efectos, los sábados no se considerarán hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

2. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien, al menos la mitad de las vacaciones se concentrarán preferentemente entre los días 15 de junio y 15 de septiembre, pudiendo fraccionarse incluso por días.

3. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con incapacidad temporal por contingencias profesionales o comunes, incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, así como con el permiso de paternidad, que imposibilite al personal disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, podrá hacerlo en el momento de la reincorporación de la baja y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

9. PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA.

En todo lo relativo a permisos y reducciones de jornadas se entenderá equiparada la pareja estable al matrimonio y el conviviente al cónyuge, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de Parejas de Hecho.

De conformidad con el artículo 26 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción tendrá derecho a disfrutar exclusivamente de los siguientes permisos y reducciones de jornada:

9.1 PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA POR RAZONES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

A) Permiso por parto. Se aplica lo dispuesto en el artículo 49.a) del EBEP.

- Este permiso, con una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se disfrutará a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podría hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del permiso.
- No obstante lo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En este supuesto, el otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.
- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, en los términos de la regulación contenida en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos y el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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. Asimismo, en estos

supuestos, el progenitor o la progenitora que no esté disfrutando de este permiso podrá ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas, o bien podrá reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

- Las personas titulares de este permiso, durante el disfrute del mismo, podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- En relación con la opción por parte de la madre en cuanto al disfrute de este permiso, debe tenerse en cuenta la regulación contenida en el artículo 9.1 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, según la cual la opción ejercitada por la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad a favor del padre, podrá ser revocada por aquélla si sobrevinieren hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del padre, abandono de familia, separación u otras causas análogas, así como en los supuestos de violencia de género.

B) Permiso por adopción o acogimiento. Se aplica lo dispuesto en el artículo 49.b) del EBEP.

- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, se tendrá derecho a un permiso con una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y, en el caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El cómputo del plazo se contará, a elección del personal, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

- En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, en los términos de la regulación contenida en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos y el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

- El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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.

- En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o acogido, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas. Estos dos meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado o acogido en la que se señale el plazo o período de recogida del menor. En el supuesto de que, en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen, fuese necesario realizar varios desplazamientos

al mismo, el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los dos meses de duración máxima acumulada.

- Las personas titulares de este permiso, durante el disfrute del mismo, podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

C) Permiso de paternidad. Se aplica lo dispuesto en el artículo 49.c) del EBEP.

- Tendrán derecho a disfrutar de este permiso por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija el padre o el otro progenitor, si están incluidos en el ámbito de aplicación de esta Instrucción.
- Este permiso tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Dicho plazo será de veinte días naturales cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, así mismo, en los supuestos en los que en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 por ciento, o bien, que el hijo nacido, adoptado o menor acogido tuviera una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento.
- Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en los términos regulados en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

D) Permiso de cuatro semanas adicionales por parto o adopción.

Se aplica lo dispuesto en el artículo 12.1.5 del Decreto 349/1996, para el personal funcionario, y en el artículo 33. 1e) del VI Convenio Colectivo, para el personal laboral, con las siguientes particularidades:

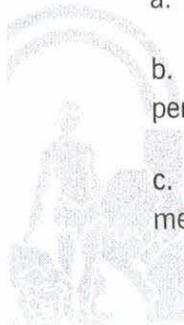
- En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción y a continuación del mismo, el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.
- Este permiso sólo podrá disfrutarse por el padre cuando la madre trabaje. En el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.

E) Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización e intervención quirúrgica de un familiar o enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años.

1. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica de un familiar.

El concepto de enfermedad grave comprende:

- a. Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.
- b. El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores.
- c. Aquellas enfermedades, en que sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.



d. Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

Los días que corresponden por este permiso son:

- a) Dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:
 - Cuando el suceso se produzca en la misma localidad: 3 días hábiles.
 - Cuando el suceso se produzca en distinta localidad: 5 días hábiles.
- b) Dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad del familiar:
 - Cuando el suceso se produzca en la misma localidad: 2 días hábiles.
 - Cuando el suceso se produzca en distinta localidad: 4 días hábiles.

El disfrute del permiso podrá ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante el mismo, en este último supuesto, cuando lo permitan las necesidades del servicio. En cuanto al permiso por fallecimiento, procederá la autorización del disfrute en días alternos siempre y cuando los interesados acrediten la concurrencia de circunstancias excepcionales, que habrán de ser debidamente ponderadas por el órgano competente en materia de personal, siempre que se justifiquen y ello no suponga un abuso del derecho.

2. Permiso por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 9 años: 3 días naturales continuados. Serán titulares de este permiso tanto el padre como la madre, pudiendo éstos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido. Este permiso será incompatible con el regulado en el punto anterior.

F) Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Artículo 48. 1.e) del EBEP.

Será titular de este permiso la mujer funcionaria o laboral, incluida en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción, que se encuentre embarazada.

G) Permiso y reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses.

Se aplica lo dispuesto en el artículo 12.1.8 del Decreto 349/1996, para el personal funcionario, y el artículo 33. 1f) del VI Convenio Colectivo, para el personal laboral, con las novedades introducidas por el artículo 48.1f) del EBEP.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción podrá hacer uso de este permiso en una de las dos modalidades que a continuación se relacionan:

- a) Una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido que podrá sustituirse por una reducción de jornada con la misma finalidad, cuya concreción corresponderá al titular del permiso que, asimismo, deberá comunicar con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada habitual. En ningún caso podrán acumularse los periodos de tiempo a que se refiere este punto, a excepción de lo previsto en el siguiente apartado.

b) Permiso por jornadas completas con una duración máxima de cuatro semanas. Esta opción deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad y una vez efectuada, deberá mantenerse hasta su finalización.

Ambas modalidades se incrementarán proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

2. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el supuesto de que ambos trabajen, en cuyo caso sólo uno de ellos podrá solicitar el ejercicio del mismo. El solicitante deberá justificar que el otro progenitor no hace uso de este permiso.

Este permiso sólo podrá acumularse a la reducción de jornada por razones de guarda legal.

H) Permiso y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto:

Se aplicará lo dispuesto en el artículo 48.1.g) del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción 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 retribuciones.

I) Jornada de trabajo reducida por razones de guarda legal o cuidado de un familiar hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad:

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción diaria de su jornada de trabajo.

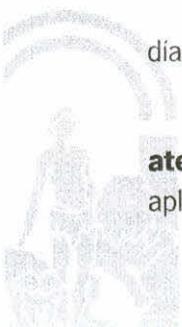
Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

2. Para el personal funcionario la reducción de su jornada será de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un ochenta o sesenta por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el supuesto en que se hubiera prestado una jornada reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

El personal laboral, por su parte, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

3. El personal que disfrute de la jornada reducida por guarda legal deberá comunicar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada habitual.

J) Reducción de la jornada laboral hasta un 50%, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave. Se aplica en los siguientes términos:



El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Instrucción tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Este permiso se podrá acumular por jornadas completas con una duración máxima de 15 días naturales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Si hubiese 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.

En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

K) Por el 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.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción tendrá derecho a disfrutar de este permiso, si bien, las solicitudes para el ejercicio del mismo, deberán presentarse con antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

Se entiende como *deber inexcusable de carácter público o personal* la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa. En consecuencia, pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber, a título de ejemplo: la pertenencia a un jurado, el deber de comparecer en aquellos procesos en donde los funcionarios concurren en calidad de testigos o de peritos, y el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo, así como la asistencia al acto de oferta de vacantes y elección de destino correspondiente a la convocatoria de pruebas selectivas por las Administraciones Públicas.

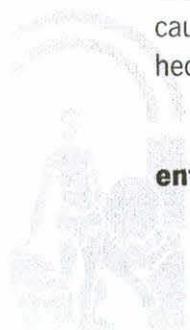
Asimismo, se incluyen en el concepto de *deber inexcusable*, los deberes de carácter cívico, como por ejemplo, la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, así como el desempeño de cargo electivo en las Administraciones Locales tales como la asistencia a plenos o Juntas de Gobierno Local que coincidan con el horario de trabajo y sólo por el tiempo imprescindible.

No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

L) Permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente: 15 días naturales, siendo los días de duración del permiso consecutivos al hecho causante y comprender en todo caso el día en que se celebre el matrimonio o se constituya la pareja de hecho.

M) Reducción de jornada para atender al cuidado de hijos con cáncer u otra enfermedad grave.



El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Instrucción tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, 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 o acogedores de carácter preadoptivo o 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 funcionario 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 acogedor de carácter preadoptivo o 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 el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Esta reducción de jornada se aplicará de conformidad con los criterios establecidos en el informe emitido por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública con fecha 16 de enero de 2012, sobre la aplicación del permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Este permiso se podrá acumular por jornadas completas de acuerdo con el desarrollo reglamentario del mismo que realice la Administración General del Estado.

9.2 PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA POR RAZONES PERSONALES O PARTICULARES.

A) Por traslado de domicilio: 1 día.

B) Por asuntos particulares: tres días acumulables a las vacaciones anuales.

C) Jornada de trabajo reducida por interés particular.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.2 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción podrán solicitar voluntariamente la reducción de su jornada diaria, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio. La resolución de dicha solicitud de reducción corresponderá al órgano que desempeñe las competencias en materia de personal, de conformidad con el Decreto de estructura orgánica de cada Consejería, no siendo necesario para la autorización de la misma informe previo de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, al que se refiere el artículo 12.3 de la Orden de 29 de julio de 1996, sobre jornadas y horarios en la Administración General de la Junta de Andalucía.

La reducción voluntaria de jornada prevista en el artículo 15.2 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, no afectará al suplemento de ciento diez horas correspondiente a los puestos de trabajo que tienen asignado el factor de especial dedicación.

D) Reducción del incremento de jornada diaria.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 25.2 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción podrá optar voluntariamente por no incrementar la jornada en 37 horas y 30 minutos, conforme a lo previsto en el apartado 1 del citado artículo, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones. La resolución de dicha solicitud de reducción corresponderá al órgano que desempeñe las competencias en materia de personal, de conformidad con el Decreto de estructura orgánica de cada Consejería.

Esta reducción no afectará al suplemento de ciento diez horas correspondiente a los puestos de trabajo que tienen asignado el factor de especial dedicación.

9.3 PERMISOS POR RAZONES DE FORMACIÓN.

1. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud: durante los días de su celebración. Artículo 48.1 d) del Estatuto Básico del Empleado Público.

Este permiso tiene como finalidad poder concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales. Deben entenderse incluidos en el concepto de "*exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud*" los exámenes parciales liberatorios y las pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas.

2. El tiempo destinado a la realización de cursos de formación programados por los distintos órganos de la Administración General de la Junta de Andalucía y los organizados por los promotores previstos en el Acuerdo de formación para el Empleo, se considera tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro de ese horario y así lo permitan las necesidades del servicio.

La Administración podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

3. Para facilitar la formación profesional se concederán autorizaciones en los siguientes supuestos:

a) Con el límite de 40 horas/año para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional diferentes de los anteriores que estén directamente relacionados con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico.

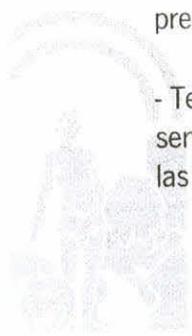
b) Con el límite de 80 horas/año para asistir a cursos de habilitación para área funcional.

9.4 PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER.

Se aplica lo dispuesto en el artículo 49.d) del EBEP, en los siguientes términos:

- Será titular de este permiso la mujer funcionaria o laboral incluida dentro del ámbito de aplicación de la presente Instrucción que sean víctimas de violencia de género.

- 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, las faltas de asistencia, totales o parciales, de las funcionarias, interinas y laborales víctimas de violencia de género.



- Asimismo, las titulares de este permiso, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con la 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 los términos que se establezca.

9.5 OTROS PERMISOS.

1. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal: en los términos que se determine. Art. 48.1 c) del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Aquellos permisos sin retribución recogidos en la normativa de función pública de la Junta de Andalucía:

a) El personal funcionario y laboral que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, conforme a la regulación del artículo 11.1.1 del Decreto 349/1996, de 16 de julio y apartado 5.2 del artículo 36 del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

b) Asuntos particulares sin retribución. Para el personal funcionario hasta tres meses cada dos años conforme al artículo 11.1.2 del Decreto 349/1996, de 16 de julio; y para el personal laboral que cuente con un año como mínimo de servicio activo en la Junta de Andalucía, tres meses cada dos años con una duración mínima de quince días, de acuerdo con el apartado 1.2.2 del artículo 36 del VI Convenio Colectivo.

c) Por asistencia a cursos de selección o periodos de prácticas para acceso a la función pública, el personal funcionario y laboral podrá disfrutar de permiso por la duración de los mismos, percibiéndose las retribuciones correspondientes con cargo al Organismo de formación, conforme a la regulación prevista en el artículo 11.1.4 b) del Decreto 349/1996, de 16 de julio y el párrafo primero del apartado 3.1 del artículo 36 del VI Convenio Colectivo, ambos en relación con lo establecido al respecto en el Real Decreto 456/1986, de 10 de febrero, modificado por Real Decreto 213/2003, de 21 de febrero.

10. JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS.

Al personal laboral fijo, que a la fecha de entrada en vigor del Decreto-ley 1/2012, de 19 de junio, viniera disfrutando del derecho establecido en el artículo 36.4 del vigente Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, no le resultará de aplicación lo establecido en el artículo 30 de dicho Decreto-ley ni en el artículo 27 de la Ley 3/2012, a los únicos efectos de poder acceder a la jubilación anticipada, siempre que ésta se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2013, conforme a lo establecido en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio, en relación con la Disposición derogatoria única de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.



11. RÉGIMEN TRANSITORIO DE VACACIONES Y DEL PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES.

En relación a las vacaciones y días de asuntos particulares, la modificación introducida por el Real Decreto-Ley 20/2012 en el artículo 48.1k) del EBEP será efectiva a partir del día 1 de enero de 2013, siendo de aplicación hasta dicha fecha lo establecido en el Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía.

En consecuencia, las vacaciones correspondientes al año 2012 serán las que, a continuación se indican, conforme al siguiente cálculo proporcional:

- Para el cálculo de los días de vacaciones generados durante el primer semestre del año se tendrán en cuenta los días adicionales que por antigüedad correspondían hasta la entrada en vigor del Decreto-ley 1/2012, de 19 de junio.

- Durante el segundo semestre, dicho cálculo se ajustará a lo previsto en el párrafo primero.

De esta forma, quienes conforme a la normativa anterior hubieran generado el derecho a disfrutar 23 ó 24 días hábiles disfrutarán 23 días; por su parte, el personal al que correspondiera 25 ó 26 días podrá disfrutar de 24 días hábiles.

En cuanto a los días de asuntos particulares, durante el año 2012, el personal dispondrá de 6 días a los que habrán de sumarse dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

12. OTRAS ADAPTACIONES.

Los órganos competentes en materia de personal dictarán las oportunas instrucciones para la aplicación de las medidas contenidas en 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.

Sevilla, 21 de diciembre de 2012
LA SECRETARIA GENERAL PARA
LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Fdo.: Lidia Sánchez Milán







FSP
Servicios
Públicos



Andalucía

Córdoba

