

## **INSTRUCCIÓN 1/2012, DE LA SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SOBRE LA APLICACIÓN DEL DECRETO-LEY 1/2012, DE 19 DE JUNIO, EN MATERIA DE JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS, AL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.**

La publicación del 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 ha introducido cambios importantes en el régimen de jornada laboral, permisos y vacaciones, haciendo aconsejable la adopción de criterios generales de interpretación que garanticen una aplicación homogénea de tales medidas.

La duración de la jornada general de trabajo para el personal al servicio del sector público andaluz ha sido establecida por el artículo 25 del Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio, en un promedio semanal no inferior a 37 horas y 30 minutos, sin perjuicio de las demás modalidades de jornada normativa o convencionalmente establecidas, que se adaptarán a esta jornada ordinaria en lo que fuere necesario, sin que ello suponga incremento retributivo alguno.

Se modifican las vacaciones y permisos conforme a lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

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 para el 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 Y HORARIO.**

#### **2.1. JORNADA.**

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 99 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, al consustancial contrato de relevo.

Los contratos para la realización de trabajos fijos-discontinuos resultarán afectados si la jornada de trabajo concertada en los períodos de actividad es de 35 horas. La adaptación a la nueva jornada, en su caso, dependerá del carácter fijo, temporal o indefinido no fijo del trabajador o trabajadora.

## **2.2. HORARIO.**

1. El horario en el que se realizará la jornada ordinaria estará comprendido:

- Por la mañana entre las 7,30 y 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.

2. Será obligatoria la presencia en el horario comprendido entre las 9,00 horas y las 14,00 horas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, existirá flexibilidad horaria de 1 hora y 30 minutos de duración como máximo, entre las 7,30 y las 9,00 horas y las 14,00 y las 15,30 horas.

3. 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. El suplemento de especial dedicación se realizará los lunes, martes y jueves entre las 16,00 y las 20,00 horas, de acuerdo con las necesidades del servicio y en función de los requerimientos de los órganos competentes.

5. 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.

### **2.3. 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.

### **2.4. 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.

### **2.5. JORNADAS ESPECIALES DEL PERSONAL LABORAL.**

Las jornadas especiales se deberán ajustar a las previsiones contenidas en el Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio. 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 (Residencias de Pensionistas, Residencias del Tiempo Libre, Centro de Protección de Menores, etc.) mantendrán sus actuales turnos de trabajo, adaptándolos a las nuevas jornadas acordadas en el Decreto-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.

## **2.6. 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.

## **2.7. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS Y RECUPERACIONES.**

### **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:

“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.”

## **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 periodos 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.

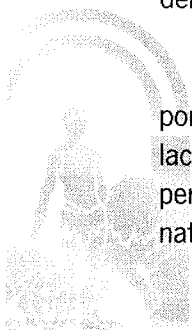
2. Los órganos competentes de cada centro de trabajo velarán por el estricto cumplimiento de las especificaciones contenidas en este apartado.”

## **3. VACACIONES.**

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes natural o 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, salvo en los supuestos del punto 3, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro y organismo, previa consulta con los representantes legales del personal.

3. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad común, incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, así 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.

4. 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 generadas durante el primer semestre del año se tendrán en cuenta los días adicionales que por antigüedad correspondían conforme a la normativa vigente en aquel momento.
- Durante el segundo semestre, dicho cálculo se ajustará a lo previsto en el párrafo primero.

En consecuencia, 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 podrán disfrutar 24 días hábiles.

#### **4. PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA.**

De conformidad con el artículo 26.1 y 2 del Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio, 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:

##### **4.1. 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. En el caso de que la madre haya cedido el uso de este derecho al otro progenitor, éste 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 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.



**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 que se determinen.
- 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.



#### **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 33.1.e) del 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 tuviera derecho al permiso de maternidad o adopción de 16 semanas. 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 grave de un familiar.** Se aplica lo establecido en el artículo 48.1.a) del EBEP.

1. 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.
2. 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.

#### **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.**

1. 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.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción podrá disfrutar de este permiso en una de las dos modalidades que a continuación se relacionan, si bien, una vez efectuada la opción, deberá mantenerse dicha modalidad hasta su finalización:

a) Una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto.





b) Permiso por jornadas completas con una duración máxima de cuatro semanas. El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas de este permiso deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad.

En los casos de parto múltiple, cada hija o hijo generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.

2. El derecho a una hora diaria de ausencia retribuida por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses podrá sustituirse por una reducción de jornada con la misma finalidad. En caso de que ambos cónyuges trabajen sólo uno podrá disfrutar esta reducción; a este fin, el cónyuge que solicite la reducción deberá acreditar documentalmente que el otro no la disfruta. Esta reducción de jornada sólo podrá acumularse a la reducción de jornada por razones de guarda legal.

La concreción y la determinación del periodo de disfrute de la citada reducción de jornada corresponderá al personal dentro de su jornada.

El personal que disfrute de esta jornada reducida deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se incorpore a su jornada habitual.

**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 80 o 60 por 100, 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 caso de que el personal funcionario



hubiere prestado, en su caso, una jornada reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

Para el personal laboral la reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, será 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 preavisar 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 el artículo 48.1i) del EBEP, 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.

– 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 un permiso 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. En este último supuesto, 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. Las solicitudes deberán presentarse con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades de servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

**L) Permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente:** 15 días. Se aplica lo dispuesto en el artículo 12.1.1 del Decreto 349/1996, respecto del personal funcionario, y en el artículo 33.1 a) del VI Convenio Colectivo, para el personal laboral.



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

Para el personal funcionario, se aplicará lo dispuesto en el artículo 49e) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:

*“Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario 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, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, 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.*

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

Para el personal laboral, se aplicará lo establecido en el artículo 37.5, párrafo tercero, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el Artículo 135 quáter del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, por el que se regula la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

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.

#### **4.2. PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA POR RAZONES PERSONALES O PARTICULARES.**

- A) Por traslado de domicilio:** 1 día. Artículo 48.1 b) del EBEP.
- B) Por asuntos particulares:** seis días. Además, el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Artículo 48.1k) y 48.2 del EBEP.
- C) Por asuntos particulares sin derecho a retribución:** hasta tres meses cada dos años. Artículo 11.1.2 c) del Decreto 349/1996, para el personal funcionario, y artículo 36.1.2.2 del VI Convenio Colectivo, para el personal laboral.

#### **D) Jornada de trabajo reducida por interés particular.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.2 del Decreto- Ley 1/2012, de 19 de junio, 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.

#### **E) Reducción del incremento de jornada diaria.**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 25.2 del Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio, 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.

#### **4.3. PERMISOS POR RAZONES DE FORMACIÓN.**

**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.

#### **4.4. 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.

#### **4.5. OTROS PERMISOS.**

**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.

#### **5. PREMIO DE JUBILACIÓN.**

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción que se jubile antes de la fecha de entrada en vigor del Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio (23 de junio de 2012), tiene derecho a percibir el premio de jubilación.

#### **6. 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 del precitado Decreto-Ley, 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.

#### **7. ADECUACIÓN A LAS NUEVAS JORNADAS ESTABLECIDAS.**

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, podrá compensar el exceso de jornada de trabajo que realice, en su caso, a partir del 1 de julio de 2012 mediante la correspondiente acumulación en su cómputo horario.

Los calendarios laborales de los Centros con jornadas especiales deberán quedar adaptados a las nuevas jornadas a 1 de enero de 2013, conforme a lo establecido en el artículo 31 del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.



**8. OTRAS ADAPTACIONES ESTABLECIDAS EN EL DECRETO-LEY 1/2012, DE 19 DE JUNIO.**

Los órganos competentes en materia de personal dictarán las oportunas instrucciones para la aplicación de las medidas contenidas en el Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio, en los distintos ámbitos sectoriales.

Sevilla, 5 de julio de 2012  
LA SECRETARIA GENERAL PARA LA  
ADMINISTRACION PÚBLICA



Edo.: Lidia Sánchez Milán

