

## 1. Disposiciones generales

### CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

*ACUERDO de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos.*

La Constitución española establece en su artículo 39.1 que los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia, y en su artículo 40.2 que garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados. Además, en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, ha supuesto una modificación sustancial del régimen en materia de jornada, ausencias, permisos y vacaciones, del personal que presta servicios en las Administraciones Públicas, reduciendo considerablemente los derechos contemplados en la normativa anterior.

Por su parte, la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, ha establecido en su disposición adicional trigésima octava que la ausencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal, comportará la aplicación del mismo descuento en nómina previsto para la situación de incapacidad temporal, permitiendo que el citado descuento no se aplique cuando el número de días de ausencia por enfermedad o accidente en el año natural no supere la cifra que se establezca por cada Administración Pública.

A efectos de implantar este nuevo régimen de jornadas y horarios, así como de desarrollar la previsión contemplada en la precitada disposición adicional trigésimo octava, la Administración de la Comunidad Autónoma, cumpliendo estrictamente con las limitaciones impuestas en esta materia desde el Gobierno Central, ha establecido fórmulas más flexibles que permiten una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos y una minoración, en parte, de la pérdida de derechos que se ha producido en esta materia. Así, la Administración de la Junta de Andalucía y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, han negociado el número de días de ausencia por enfermedad o accidente en el año natural, a los que no se aplicará el descuento en nómina y han avanzado en el objetivo común de mejorar las medidas en materia de jornadas, ausencias y permisos reconocidas en los Pactos, Acuerdos e Instrucciones vigentes para los distintos sectores de la Administración de la Junta de Andalucía, todo ello con la finalidad de flexibilizar en lo posible la aplicación del régimen de jornadas, ausencias y horarios de todo el personal incluido en el ámbito de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en el marco de los estrictos límites derivados de las exigencias legales, con respeto a los principios de igualdad, no discriminación y homogeneidad en las condiciones de trabajo, y sin olvidar el objetivo último de garantizar la adecuada prestación de servicios a la ciudadanía.

El resultado del proceso de negociación descrito es el conjunto de medidas que se contienen en el Acuerdo marco suscrito en la reunión de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de 3 de junio de 2013, que se aplicará en todos los sectores y colectivos de la Administración de la Junta de Andalucía, previa negociación y concreción en su correspondiente ámbito.

Dicho Acuerdo, adoptado por unanimidad entre la Administración de la Junta de Andalucía y las Organizaciones Sindicales CSI-F, UGT y CCOO es, pues, el resultado de un proceso de negociación con las distintas organizaciones sindicales más representativas en el conjunto de la Administración de la Junta de Andalucía.

Como quiera que dicho acuerdo debe ser aprobado de forma expresa y formal para su validez y eficacia, a tenor de lo regulado en el artículo 38.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el artículo 4.2.b) de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y previa deliberación en su sesión de 9 de julio de 2013,

## A C U E R D A

Aprobar el Acuerdo de 3 de junio de 2013, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos, cuyo texto se inserta como Anexo.

Sevilla, 9 de julio de 2013

CARMEN MARTÍNEZ AGUAYO  
Consejera de Hacienda y Administración Pública

JOSÉ ANTONIO GRIÑÁN MARTÍNEZ  
Presidente de la Junta de Andalucía

## A N E X O

ACUERDO MARCO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN COMÚN DEL PERSONAL FUNCIONARIO, ESTATUTARIO Y LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE JORNADA LABORAL, AUSENCIAS Y PERMISOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS EMPLEADAS PÚBLICAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS

En Sevilla, a 3 de junio de 2013, la Administración de la Junta de Andalucía y las Organizaciones Sindicales CSI-F, UGT y CCOO, representadas en la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, convienen en suscribir el presente Acuerdo en materia de jornada laboral, ausencias y permisos del personal incluido en su ámbito de negociación.

Reunida la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía en sesión de 3 de junio de 2013, adopta el siguiente

## ACUERDO MARCO

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, ha supuesto una modificación sustancial del régimen del personal que presta servicios en las Administraciones Públicas en materia de jornada, ausencias, permisos y vacaciones, reduciendo considerablemente los derechos contemplados en la normativa anterior.

A efectos de implantar este nuevo régimen de jornadas y horarios, la Administración del Estado y la de la Comunidad Autónoma han adoptado Acuerdos, Pactos e Instrucciones para los distintos sectores, de cuyo análisis comparativo resulta que Andalucía, cumpliendo estrictamente con las limitaciones impuestas en esta materia desde el gobierno central, ha establecido fórmulas más flexibles que permiten una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos y una minoración, en parte, de la pérdida de derechos que se ha producido en esta materia.

Por su parte, con relación al régimen de ausencias establecido en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, ha establecido en su disposición adicional trigésima octava que la ausencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal, comportará la aplicación del mismo descuento en nómina previsto para la situación de incapacidad temporal, permitiendo que el citado descuento no se aplique cuando el número de días de ausencia por enfermedad o accidente en el año natural no supere la cifra que se establezca por cada Administración Pública.

Al objeto de desarrollar esta previsión legal, la Administración de la Junta de Andalucía y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, han negociado el número de días de ausencia por enfermedad o accidente en el año natural, a los que no se aplicará el descuento en nómina, fijándolo en cuatro.

Vinculándolo a la citada negociación, ambas partes han trabajado también conjuntamente en el objetivo común de mejorar las medidas en materia de jornadas, ausencias y permisos reconocidas en los Pactos, Acuerdos e Instrucciones vigentes para los distintos sectores de la Administración de la Junta de Andalucía, así como de adoptar nuevas medidas no previstas en los mismos. Todo ello con la finalidad de flexibilizar en lo posible la aplicación del régimen de jornadas, ausencias y horarios de todo el personal incluido en el ámbito

de negociación de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en el marco de los estrictos límites derivados de las exigencias legales, con respeto a los principios de igualdad, no discriminación y homogeneidad en las condiciones de trabajo, y sin olvidar el objetivo último de garantizar la adecuada prestación de servicios a la ciudadanía.

El resultado del proceso de negociación descrito es el conjunto de medidas que se contienen en el presente Acuerdo marco, que se aplicará en todos los sectores y colectivos de la Administración de la Junta de Andalucía, previa negociación y concreción en su correspondiente ámbito.

El presente Acuerdo marco se suscribe al amparo de lo previsto en los artículos 37 y 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y comprende las siguientes

### CLÁUSULAS

Primera. Objeto y ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo tiene por objeto la adopción de medidas que permitan flexibilizar el régimen de jornadas, ausencias y horario del personal incluido en su ámbito de aplicación, y mejorar la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

Las cláusulas contempladas en el presente Acuerdo serán de aplicación a los siguientes colectivos, cualquiera que sea la duración de su relación de prestación de servicios.

a) Al personal funcionario que preste servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía y en sus Instituciones, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial, así como al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

b) Al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía.

c) Al personal funcionario docente al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

d) Al personal estatutario y funcionario que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud.

Las cláusulas del presente Acuerdo serán de aplicación considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público correspondiente.

Segunda. Aplicación de la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

Las normas, pactos o acuerdos que se adopten en los distintos sectores de la Administración de la Junta de Andalucía para la aplicación de la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, establecerán que el descuento en nómina previsto en la citada disposición adicional, no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a declaración de incapacidad temporal. Estas ausencias habrán de ser justificadas de acuerdo con lo previsto en las normas reguladoras de las jornadas y horarios.

Por la Administración de la Junta de Andalucía se regularán los supuestos excepcionales a los que no se aplicaran estos cuatro días de ausencia, y que darán derecho asimismo a que se complementen al cien por cien las prestaciones económicas de la incapacidad temporal, no previstas 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.

No obstante, de conformidad con 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, se establecen como supuestos excepcionales a los que no se aplicarán estos cuatro días de ausencia, y que darán derecho asimismo a que se complementen al cien por cien las prestaciones económicas de la incapacidad temporal, los siguientes:

1. Los supuestos en los que tenga lugar una intervención quirúrgica u hospitalización, aún cuando tengan lugar en un momento posterior a una incapacidad temporal, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo. Para la determinación de la intervención quirúrgica a la que se refiere este apartado, se considerará como tal la que derive de tratamientos que estén incluidos en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud, así como las derivadas de prestaciones financiadas con recursos propios del Servicio Andaluz de Salud.

2. Los tratamientos de radioterapia o quimioterapia, así como aquellos tratamientos que tengan inicio durante el estado de gestación, aún cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.

3. Las ausencias derivadas de procesos cuyas causas se encuentren en algunos de los supuestos establecidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para 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.

Tercera. Permisos retribuidos para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

Podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

2. Permiso por traslado de domicilio.

Por traslado de domicilio sin cambio de localidad de residencia, podrá concederse permiso de un día, que será de dos días si el traslado tuviera lugar a otra localidad y de tres días si supusiera cambio de provincia.

3. Permiso por parto.

Las empleadas públicas tienen derecho al permiso por parto, en los casos de no supervivencia del recién nacido, de fallecimiento del mismo durante el periodo de baja maternal y en aquéllos en que se produzca el aborto de un feto a partir de la veintiuna semana de gestación. Transcurridas seis semanas desde el suceso, las empleadas públicas podrán incorporarse a su puesto de trabajo.

4. 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 del presente Acuerdo 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. 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 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 cargos electivos en las Administraciones Locales tales como la asistencia a plenos o comisiones de gobierno 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.

5. Permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho.

Este permiso podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante, o dentro del año natural siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Cuarta. Reducción de jornada para atender al cuidado de hijos con cáncer u otra enfermedad grave menores de edad o mayores que convivan con sus progenitores.

En caso de enfermedad grave distinta del cáncer, tendrá la consideración de «ingreso hospitalario de larga duración» también la continuación del tratamiento o cuidado del hijo o hija tras el diagnóstico de la misma, sin que se exija sistemáticamente que el ingreso hospitalario prolongado y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente sean circunstancias que hayan de darse simultáneamente.

La Administración de la Junta de Andalucía iniciará los tramites correspondientes para el desarrollo reglamentario de los casos en que esta reducción podrá ser acumulada en jornadas laborales completas, los supuestos en los que es aplicable, los criterios para la valoración de documentos que se aporten, los porcentajes de reducción de jornada retribuida que deban concederse por encima del mínimo legal del 50% y los supuestos en los que la continuación del tratamiento o el cuidado del hijo o hija en el domicilio pueden considerarse continuación del ingreso hospitalario de larga duración al requerir los cuidados directos, continuos y permanentes.

Quinta. Supuestos de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

1. El personal empleado público que tengan a su cargo hijos menores de doce años, un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas mayores o con discapacidad que tengan reconocida la condición de dependientes, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de obligada permanencia.

2. El personal al que se refiere el apartado anterior que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

3. Asimismo, quienes tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

4. El personal empleado público tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

5. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de obligada permanencia en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

6. En los supuestos anteriores, las solicitudes para su ejercicio deberán presentarse con antelación suficiente para garantizar la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

Sexta. Permisos no retribuidos.

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar permisos sin sueldo por un plazo no inferior a siete días naturales, ni superior a tres meses. Dichos permisos le serán concedidos por la Consejería u organismo al que la persona esté adscrita, dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas.

2. Asimismo, se podrán conceder permisos sin sueldo, en las mismas condiciones y con una duración máxima de seis meses, para:

a) Cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo, así como para el disfrute de becas o la realización de viajes de formación o relacionados con la realización de cursos.

b) Colaborar con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente.

c) Tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanía u otras adicciones, en régimen de internado en centros o habilitados o reconocidos por la Administración.

3. El empleado público, cuyo cónyuge padezca enfermedad grave o irreversible que requiera cuidados paliativos, podrá solicitar un permiso sin sueldo de hasta un año de duración, que podrá ser ampliado una vez por igual periodo en caso de prolongación del proceso patológico. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente.

4. La duración acumulada de los permisos previstos en los apartados 1 y 2 no podrá exceder de doce meses cada dos años.

Séptima. Festividades laborales que coincidan en sábado.

Cuando en un año natural alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional no sustituible por las Comunidades Autónomas, propia de la Comunidad Autónoma de Andalucía o de carácter local, retribuida y no recuperable, coincida en sábado, se añadirán, como máximo, dos días de permiso en ese año, que podrán acumularse a las vacaciones anuales y a los días por asuntos particulares. Estos días se disfrutarán en los mismos términos previstos para los días de asuntos particulares.

Octava. Asuntos particulares y vacaciones.

Los días de permiso por asuntos particulares y vacaciones se devengarán por año completo trabajado o parte proporcional en función del tiempo de servicios prestados a lo largo del año, redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día.

Sevilla, 3 de junio de 2013.