

CIRCULAR 1/2018 DE 16 DE NOVIEMBRE DE 2018, DE LA SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SOBRE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL ACUERDO MARCO DE 13 DE JULIO DE 2018, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN COMÚN DEL PERSONAL FUNCIONARIO, ESTATUTARIO Y LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ, APROBADO POR ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE 17 DE JULIO DE 2018.

El apartado Octavo del Acuerdo Marco de la Mesa General de 13 de julio de 2018 reconoce nuevas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el conjunto del personal que presta servicios en el sector público andaluz. La más destacada de todas ellas es el permiso adicional por paternidad, que posteriormente ha sido incluido en el artículo 40.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, tras su modificación por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

I.- PERMISO POR PARTO O MATERNIDAD, ADOPCIÓN O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

Como consecuencia de la entrada en vigor del Acuerdo de 13 de julio de 2018, se ha **universalizado** a todo el personal empleado público de la Junta de Andalucía el derecho a que **el descanso que corresponde a la madre, en caso de parto, o a uno de los progenitores, en caso de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, tenga una duración completa de 20 semanas**, sin perjuicio de su ampliación en los casos previstos expresamente (parto múltiple o prematuro, discapacidad del hijo o hija, o su hospitalización tras el nacimiento), y de la posibilidad de su disfrute compartido por ambos progenitores, dentro de los límites regulados por la normativa que resulta de aplicación.

II.- PERMISO ADICIONAL POR PATERNIDAD.

Actualmente la legislación básica estatal regula un permiso de paternidad de 5 semanas para el padre u otro progenitor que no es titular del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento.

El Acuerdo de 13 de julio de 2018, a través de un **permiso adicional, amplía este tiempo de descanso hasta un máximo de 20 semanas**, con la finalidad de fomentar la corresponsabilidad para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.



a) Persona que tiene derecho al disfrute de este permiso:

Puede solicitar este permiso adicional **el padre u otro progenitor que no sea titular del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento**, incluido el que **a fecha 13 de julio de 2018** (incluido este día) ya se encuentre **disfrutando del permiso de paternidad** de 5 semanas regulado en la legislación básica estatal.

b) Condiciones de disfrute:

1. Es retribuido.

2. Es intransferible, de forma que ni total ni parcialmente puede cederse a la madre u otro progenitor.

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

4. Debe disfrutarse dentro de los 12 meses siguientes al parto o nacimiento, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción.

5. Con el fin indicado de progresar en la cultura de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la atención a las cargas familiares y en el reparto equilibrado de los permisos y licencias, se considera oportuno que, en la concreción que se realice de esta medida en el ámbito de negociación sectorial correspondiente, se incluya la siguiente distribución del disfrute de las 20 semanas de permiso por paternidad:

5.1. A partir de la fecha de esta Circular, el disfrute de las **4 primeras semanas de permiso** es ininterrumpido y **debe coincidir con las 4 primeras semanas del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda** que esté disfrutando la madre u otro progenitor.

5.2. Las **siguientes 16 semanas** de permiso podrán distribuirse a elección del padre u otro progenitor, pero siempre **dentro de los 12 meses siguientes** al hecho causante, con el único requisito de que **no podrán coincidir con las semanas 7ª a 20ª del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda** que corresponda a la madre u otro progenitor. Así, podrán disfrutarse **coincidiendo con las semanas 5ª y 6ª del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda, y a partir de la finalización de la semana 20ª de dicho permiso**; todo el tiempo de permiso que se disfrute **a partir de la finalización de esta semana 20ª deberá ser ininterrumpido**.

Asimismo, es posible acumular estas 16 semanas a las que correspondan por causa del disfrute compartido entre ambos progenitores del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda, y del permiso por acumulación de las horas de lactancia, a salvo de lo establecido en el párrafo anterior.



– La **posibilidad de acumulación a días de vacaciones y asuntos particulares** se aplicará en cada sector, previa negociación colectiva, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público correspondiente, y previa negociación en el ámbito respectivo, y tendrá que ser compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos.

c) Duración del permiso:

– Dado que actualmente el permiso de paternidad regulado por la legislación básica estatal es de 5 semanas, se ha acordado inicialmente una duración de este permiso adicional por paternidad de 15 semanas. Para su completa implantación, se ha establecido un **calendario**, que permite adecuar los costes económicos que conlleva a la suficiencia financiera necesaria:

- Parto o nacimiento, adopción o guarda que hayan tenido lugar **desde el día 13 de julio, incluido, hasta finales del año 2018**, así como en los casos en los que **a dicha fecha ya se esté disfrutando del permiso de paternidad de 5 semanas** regulado en la legislación básica estatal: **5** semanas, lo que permite, sumado a las 5 semanas del permiso de paternidad, un descanso total máximo de 10 semanas, de las cuales 4 serían de disfrute ininterrumpido e inmediatamente posterior al hecho causante, y 6 semanas se disfrutarían de acuerdo con los términos establecidos en el párrafo 5.2 del apartado b).

- Parto o nacimiento, adopción o guarda que tengan lugar **durante el año 2019: 10** semanas, lo que permite, sumado a las 5 semanas del permiso de paternidad, un descanso total máximo de 15 semanas, de las cuales 4 serían de disfrute ininterrumpido e inmediatamente posterior al hecho causante, y 11 semanas se disfrutarían de acuerdo con los términos establecidos en el párrafo 5.2. del apartado b).

- Parto o nacimiento, adopción o guarda que tengan lugar **a partir del 1 de enero de 2020: 15** semanas, lo que permite, sumado a las 5 semanas del permiso de paternidad, un descanso total máximo de 20 semanas, de las cuales 4 serían de disfrute ininterrumpido e inmediatamente posterior al hecho causante, y 16 semanas se disfrutarían de acuerdo con los términos establecidos en el párrafo 5.2. del apartado b).

– No obstante, **en el caso de que la legislación básica del Estado incremente el número de semanas de duración del permiso de paternidad, el permiso adicional por paternidad se reducirá en la misma proporción**, de forma que el tiempo máximo de descanso no supere las 20 semanas. En relación con ello, y en garantía de un tiempo de descanso homogéneo en el conjunto del sector público andaluz por este motivo, los días de permiso que puedan estar actualmente reconocidos por nacimiento, adopción o guarda y que sean distintos del permiso de paternidad de 5 semanas, deben considerarse absorbidos por el permiso adicional por paternidad.

– El personal que haya hecho uso del permiso adicional por paternidad tendrá derecho, una vez



finalizado el período del mismo, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

d) Procedimiento:

Este permiso adicional se concederá **a petición** de la persona interesada y de la misma forma que el permiso de paternidad, sin que sea necesario aportar nueva justificación del hecho causante.

III.- JORNADA DE 35 HORAS.

– El Acuerdo de 13 de julio de 2018 ha supuesto la implantación de la jornada laboral ordinaria de 35 horas semanales en el conjunto de todo el sector público andaluz, de promedio en cómputo anual. En todo caso, deberá cumplirse la jornada complementaria o suplementos de jornada que puedan tener asignados los puestos de trabajo, en atención a la responsabilidad y especial dedicación que requieren las funciones asignadas a los mismos, que demandan una mayor dedicación horaria.

Con carácter general, la realización de una jornada semanal ordinaria superior a la de 35 horas a partir del 13 de julio de 2018 no supondrá la generación de crédito horario para finalidades distintas al cumplimiento de la jornada en cómputo anual. En cualquier caso, la jornada semanal hasta el 31 de diciembre de 2018 requerirá el cumplimiento semanal del horario de obligada permanencia en el centro de trabajo.

– En el ámbito del sector público instrumental, por la especificidad propia de cada entidad en relación con la organización del trabajo, es necesario que cada entidad establezca unos **criterios que permitan aplicar esta medida a los puestos de responsabilidad y especial dedicación en condiciones homólogas con el resto de sectores**. En tal sentido, a tales puestos se les **continuará** asignando una jornada de **al menos 37,5 horas** semanales.

IV.- BOLSA DE HORAS DE LIBRE DISPOSICIÓN.

a) Supuesto de hecho que da derecho al disfrute de la bolsa de horas:

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



b) Fecha de inicio del derecho al disfrute de la bolsa de horas:

A partir del día **13 de julio de 2018 (incluido este día)**.

c) Duración de la bolsa de horas:

Un **máximo del 5% de la jornada** de trabajo anual **de cada persona**. No será necesaria la realización previa de la jornada sobre la que se efectúa la generación de la bolsa de horas.

En el año 2018 la bolsa de horas tendrá la duración correspondiente al 5% de la mitad de la jornada anual de cada persona.

d) Condiciones de disfrute:

– Es **retribuida**.

– **Debe recuperarse**.

– La bolsa de horas **que se genere cada año debe disfrutarse exclusivamente dentro del mismo**. El **plazo máximo para su recuperación** será de **3 meses** a contar desde la finalización del disfrute de la misma.

En el marco de la negociación colectiva sectorial podrá articularse la recuperación de la bolsa de horas a través del sistema que se arbitró por Acuerdo de la Mesa General de 18 de diciembre de 2017 para el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo no presencial.

– Las horas que se recuperen no podrán volver a generar un saldo de horas adicional al que reste de disfrute en cada ejercicio.

– Atendiendo a las necesidades del servicio de cada sector, con carácter extraordinario las horas podrán acumularse en jornadas completas, siempre que exista una razón justificada para ello, en los términos del apartado V siguiente.

– Se trata de una medida de flexibilidad horaria y, por tanto, no puede sustituir a los permisos ni a las licencias existentes en esta materia.

– Esta medida tiene que ser compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos en cada ámbito, en el marco de lo que se establezca en la **negociación colectiva sectorial**.



e) Procedimiento:

La bolsa de horas se concederá **a petición** de la persona interesada, debidamente justificada.

V.- SISTEMA ESPECÍFICO DE JORNADA CONTINUADA.

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

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

b) Fecha de inicio del derecho al disfrute de la jornada continuada:

A partir del día **13 de julio de 2018 (incluido este día)**.

c) Condiciones de disfrute:

– Es **retribuida**.

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

• **Realizar el suplemento de jornada en horario de mañana.**

• **Acumular la jornada semanal en menos de 5 días**, con la posibilidad de realizar la jornada del día o días no trabajados tanto en horario de mañana como de tarde.

– Esta medida está sujeta a las **necesidades del servicio**, así como a las **adaptaciones** que se establezcan en el marco de la **negociación colectiva sectorial** para adecuar el disfrute de este sistema de jornada continuada a las necesidades del servicio y a las peculiaridades y características propias de cada sector, especialmente su aplicación a las jornadas especiales y jornadas a turnos.

d) Procedimiento:

La jornada continuada se concederá **a petición** de la persona interesada, debidamente justificada.



VI.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR RECUPERACIÓN DE ENFERMEDAD.

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

Finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados.

A estos efectos, se consideran de especial gravedad los **tratamientos continuados** para cualquier dolencia o lesión **física o psíquica** que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona afectada durante un **período continuado mínimo de 3 meses**, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un hospital o tratamiento prescrito en el mismo, con independencia de que dicho tratamiento se preste directamente en el hospital o bien en un centro de salud no hospitalario.

b) Fecha de inicio del derecho al disfrute de la reducción de jornada:

A partir del día **13 de julio de 2018** (incluido este día).

c) Condiciones de disfrute:

- Es **retribuida**.
- Puede disfrutarse sólo **durante el primer mes tras la reincorporación** al puesto de trabajo por haber obtenido el alta médica.
- Porcentaje de la reducción de jornada:
 - Durante las **2 primeras semanas: al menos el 50%** de la jornada.
 - Durante la **tercera semana: al menos el 20%** de la jornada.
 - En la **última semana y hasta finalizar** el período de un mes: **al menos un 10%** de la jornada.
- En el marco de la **negociación colectiva** sectorial podrá acordarse la posibilidad de acumular en las dos primeras semanas todo el tiempo de reducción de jornada que, como máximo, corresponde por aplicación de los porcentajes indicados en el párrafo anterior.
- La persona que pida esta reducción de jornada podrá solicitar una **adaptación del horario** en que deba cumplir la parte de la jornada que le corresponda, así como la **concentración de la misma en menos de 5 días semanales**.



– En el marco de la **negociación colectiva sectorial** se establecerán las condiciones de disfrute de esta jornada reducida para su adaptación a las necesidades del servicio y a las peculiaridades y características propias de cada sector.

d) Procedimiento:

La jornada continuada se concederá **a petición** de la persona interesada, debidamente justificada.

VII.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En todos los casos de enfermedad o accidente que den lugar a incapacidad temporal, así como en todos los casos de ausencia al trabajo por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal se percibirá el **100% de las retribuciones** fijas del mes de inicio de la situación de incapacidad temporal o ausencia al trabajo.

VIII.- SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL.

Los permisos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidos en el apartado Noveno del Acuerdo de la Mesa General de 13 de julio de 2018 se aplicarán al personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz **en los términos acordados en la negociación colectiva** en cada ámbito y **previa incorporación a los respectivos convenios colectivos, dentro de los límites previstos en dicho Acuerdo.**

LA SECRETARIA GENERAL PARA LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Fdo.: Lidia Sánchez Milán.

