GUÍA DE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2019

VACACIONES

• Art. 50 TREBEP. • Apart. 8. Instr. 4/2012 de la SGAP. • Cláusula Octava del Acuerdo Consejo Gobierno 09-07-2013. • Acuerdo Cons. Gob. 21-06-2016. Acuerdo tercero	• **22 días hábiles** que se devengarán por cada año completo trabajado o parte proporcional en función del tiempo de servicios prestados a lo largo del año, redondeando al alza las fracciones o superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día. • Días adicionales **por antigüedad**: 15 años de servicio: **23**; 20 años de servicio: **24**; 25 años de servicio: **25**; 30 o más años de servicio: **26** días. • El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente. • La mitad, al menos, se concentrarán preferentemente entre los días 15 de junio y 15 de septiembre**, pudiendo fraccionarse incluso por días.** • Los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa. • Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales, derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, el/la funcionario/a tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan, en el momento de su reincorporación y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado. • Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando del permiso de paternidad.

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA (APART. 9, INSTRUCCIÓN 4/2012)

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 ART. 21 DE LA LEY 5/2002, DE 16 DE DICIEMBRE, DE PAREJAS DE HECHO.

PERMISO MATERNIDAD (POR PARTO)

• Art. 12.1.4 Decreto 349/1996 (añadido por D. 347/2003). • Art. 49 a) TREBEP. • Apart. 9.1 A) Instr. 4/2012 de la SGAP. • Cláusula Tercera 3 del Acuerdo Consejo Gobierno 09-07-2013.	• Duración de 16 semanas ininterrumpidas. Se podrá optar porque el padre disfrute de una parte, bien en forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que haya riesgo para la salud. Hay que tener en cuenta que las primeras 6 semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre. • 2 semanas más por discapacidad de hijo/a. • 2 semanas más por cada hijo/a en los supuestos de parto múltiple, a partir del segundo hija/o. • Hasta 13 semanas adicionales por parto prematuro u hospitalización del neonato tras el parto. • Los titulares de este permiso podrán participar en los cursos de formación convocados por la Administración. • 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 aquellos en los que se produzca el aborto de un feto a partir de la veintiuna semana de gestación. Transcurridas 6 semanas desde el suceso, podrán incorporarse a su puesto de trabajo.

DERECHO A AUSENTARSE POR NACIMIENTO DE HIJO/A PREMATURO/A O POR CUALQUIER CAUSA QUE PERMANEZCA HOSPITALIZADO A CONTINUACIÓN DEL PARTO

• Art. 12.1.4 Decreto 349/1996 (añadido por D. 347/2003). • Apart. 9.1 A) Instr. 4/2012 de la SGAP.	• Duración de **2 horas diarias** sin pérdida de retribuciones, además tendrá derecho a reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones. • Los titulares de este permiso podrán participar en los cursos de formación convocados por la Administración.

PERMISO POR PARTO O MATERNIDAD EN CASO DE FALLECIMIENTO DE LA MADRE

• Art. 49 a) TREBEP. • Apart. 9.1 A) Instr. 4/2012 de la SGAP.	• Duración de **16 semanas** ininterrumpidas, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del permiso.

PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

• Art. 49 b) TREBEP. • Art. 12.1.4 Decreto 349/1996 (añadido por D. 347/2003). • Apart. 9.1 B) Instr. 4/2012 de la SGAP.	• Duración de **16 semanas** ininterrumpidas. El cómputo del plazo se contará, a elección del personal, bien a partir de la resolución judicial o bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, sin que en ningún caso el menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute. • **2** semanas **más** en el supuesto de discapacidad del / de la menor. • **2** semanas **más** por cada hijo/a, a partir del segundo. • Podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial (R.D. 180/2004). • Este permiso podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. • Los titulares de este permiso podrán participar en los cursos de formación convocados por la Administración.

PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO INTERNACIONAL

• Art. 49 b) TREBEP. • Art. 12.1.4 Decreto 349/1996 (añadido por D. 347/2003). • Apart. 9.1 B) Instr. 4/2012 de la SGAP.	• Derecho de 16 semanas ininterrumpidas. Se tendrá derecho a un permiso de 2 meses de duración en caso de necesidad de desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a – acogido/a, percibiendo durante este período solo las retribuciones básicas. • Las personas titulares de este permiso podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

PERMISO DE PATERNIDAD POR NACIMIENTO, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO/A

• Artículo 49.c TREBEP • Artículo 30 Ley 30/84. • Ley 9/2009, en vigor 01-01-2017 • Ley 6/2018, de 3 de julio, de P G E	• Tendrá **una duración de cinco semanas** ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. • Ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. • Podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial de un mínimo del 50 por ciento.

PERMISO ADICIONAL POR PARTO O ADOPCIÓN

- Art. 12.1.5 Decreto 349/1996 (añadido por D. 347/2003).
- Apart. 9.1 D) Instr. 4/2012 de la SGAP.

- Duración de **4 semanas** adicionales, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, y a continuación del mismo se tendrá derecho a este permiso adicional.
- Sólo podrá disfrutarse por el padre siempre y cuando la madre tuviera derecho al permiso de maternidad o adopción de 16 semanas.
- En el caso que ambos sean titulares del permiso, únicamente 1 de ellos podrá disfrutarlo.

PERMISO ADICIONAL AL DE PATERNIDAD REGULADO EN LA LEGISLACIÓN BÁSICA ESTATAL

- Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno. Acuerdo Octavo, 2º.
- Circular 1/2018, de 16/11/2018 de la SGAP, sobre medidas de conciliación.

- Una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal del sector público andaluz dispondrá de un **permiso adicional retribuido** con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado en la legislación básica estatal, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.
- Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento.
- 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.
- El resto, **podrá 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 las 20ª deberá ser ininterrumpido.**
- El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, con la finalidad de fomentar la corresponsabilidad para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.
- Se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente **calendario**:
  Año **2018**: 5 semanas más (total **10 semanas**).
  Año **2019**: 5 semanas más (total **15 semanas**, incluyendo las 5 estatales).
  Año **2020**: 5 semanas más (total **20 semanas**).
- Posibilidad de acumulación a días de vacaciones y asuntos particulares. Este punto **no está desarrollado** en el ámbito sectorial.

ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O FALLECIMIENTO DEL CÓNYUGE, PERSONA CON QUIEN CONVIVA O FAMILIARES

- Art. 12.1.9 Decreto 349/1996 (añadido por D. 347/2003).
- Apart. 9.1 E)-1 Instr. 4/2012 de la SGAP.

- Enfermedad grave: Si produce hospitalización o quede acreditada mediante informe médico.
  Primer grado: En la misma localidad, **3** días hábiles. En distinta localidad, **5** días hábiles.
  Segundo grado: En la misma localidad, **2** días. En distinta localidad, **4** días.
- De forma continuada o alternativamente (por circunstancias excepcionales).

PERMISO POR ENFERMEDAD INFECTO-CONTAGIOSA DE HIJOS/AS MENORES DE 9 AÑOS

- Art. 12.1.10 Decreto 349/1996 (añadido por D. 347/2003).
- Apart. 9.1 E)-2 Instr. 4/2012 de la SGAP.

- Duración de **3** días naturales continuados. Podrá disfrutarlo tanto el padre como la madre, pudiendo éstos alternar su ejercicio.
- Será incompatible con el permiso por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO

• Art. 48.1 e) TREBEP. • Art. 12.1.2 Decreto 349/1996 (añadido por D. 347/2003). • Apart. 9.1 F) Instr. 4/2012 de la SGAP.	• El tiempo indispensable. Deberá preavisarse a la Administración con la antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

PERMISO DE LACTANCIA O CUIDADO DE HIJOS/AS MENORES DE 16 MESES

• Art. 48.1 f) TREBEP. • Art. 12.1.8 Decreto 349/1996 (añadido por D. 347/2003). • Apart. 9.1 G) Instr. 4/2012 de la SGAP. • Cláusula Tercera 1del Acuerdo Consejo Gobierno 09-07-2013.	• El personal funcionario podrá disfrutar de este **permiso** en una de las **2 modalidades** que a continuación se relacionan y una vez que se haya optado por una de ellas, deberá mantenerse en dicha opción hasta su finalización: 1. Duración de *1 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 cuyo caso, sólo 1 de ellos podrá solicitarlo. *En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto.* 2. Permiso por jornadas completas con una duración máxima de 4 semanas. El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas de este permiso deberá solicitarse antes de la conclusión de la baja por maternidad y deberá mantenerse hasta su finalización. En los casos de parto múltiple cada uno de los hijos/as generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.

PERMISO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS U HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO

- Tendrán derecho a ausentarse durante un **máximo de 2 horas diarias**, percibiendo las retribuciones íntegras.
- Tendrá derecho a **reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas**, con la disminución proporcional de retribuciones.

JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL DE UN FAMILIAR HASTA EL SEGUNDO GRADO DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

• Art. 48.1 h) TREBEP. • Art. 12.1. 11 y 12 Decreto 349/1996 (añadido por D. 347/2003). • Apart. 9.1 I) Instr. 4/2012 de la SGAP.	• Reducción de jornada en un **1/3 ó 1/2**, **percibiendo un 80% o un 60%** respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones. • Se podrá hacer uso de este derecho cuando el personal funcionario ostente el cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. • Tendrá el mismo derecho la persona que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 2º grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma y que no desempeñe actividad retribuida. • Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL HASTA EL 50% PARA ATENDER AL CUIDADO DE UN FAMILIAR EN PRIMER GRADO POR RAZÓN DE ENFERMEDAD MUY GRAVE	
• Art. 48.1 i) TREBEP. • Apart. 9.1 J) Instr. 4/2012 de la SGAP.	• El personal incluido en el ámbito de aplicación tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido para atender al cuidado de un familiar de 1º grado por razones de enfermedad muy grave y por el **plazo máximo de 1 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 1 mes. • En todo caso, solo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico. • Este permiso **se podrá acumular** por jornadas completas con una duración máxima de 15 días naturales.

PERMISO 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	
• Art. 48.1 j) TREBEP. • Apart. 9.1 K) Instr. 4/2012 de la SGAP. • Cláusula Tercera 4 del Acuerdo Consejo Gobierno 09-07-2013.	• Se entiende por **inexcusable**: cuyo incumplimiento genere responsabilidad civil, penal o administrativa. • Se incluyen los deberes de carácter cívico. • Las solicitudes deberán presentarse con **antelación suficiente** para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos. • El **tiempo indispensable**. El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar por el tiempo indispensable para el ejercicio de deberes inexcusables vinculados directamente a su entorno familiar. • 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 en la normativa aplicable.

PERMISO POR MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN COMO PAREJA DE HECHO	
• Art. 48.1 l) TREBEP. • Art. 12.1. 1 Decreto 349/1996 (añadido por D. 347/2003). • Cláusula Tercera 5 del Acuerdo Consejo Gobierno 09-07-2013.	• Duración de 15 días naturales por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro Público. • Este permiso podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante o dentro del año natural, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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)

• Art. 49 e) TREBEP (añadido por Disp. Fin. 2ª Ley 27/2011). • Apart. 9.1 M) Instr. 4/2012 de la SGAP. • Cláusula Cuarta del Acuerdo Consejo Gobierno 09-07-2013. • Decreto 154/2017, de 3 de octubre, cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave. • Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero de 2019	• Reducción de jornada de, al menos, la mitad de la duración para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, y si requiere la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado. Se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo de al menos un 50 por ciento • Como máximo hasta que el menor cumpla los 18 años. • Si ambos trabajan, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras siempre que el otro progenitor no cobre por hacer uso de este permiso. Progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. • En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada. • 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 prolongado y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente sean circunstancias que hayan de darse simultáneamente. • El permiso consiste en una minoración de la jornada laboral que abarcará al menos la mitad de la duración de la jornada. El porcentaje máximo respecto de dicha jornada será del 99%. • El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta un mes. No obstante, mientras subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente se prorrogará por otros periodos de hasta dos meses. Si el informe médico determina un plazo superior, hasta que éste se agote, no será necesaria la prórroga.

PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO

• Art. 48. 1 b) TREBEP. • Apart. 9.2 A) Instr. 4/2012 de la SGAP. • Cláusula Tercera 2 del Acuerdo Consejo Gobierno 09-07-2013.	• Sin cambio de residencia, **1** día. • Si el traslado tuviera lugar a otra localidad, **2** días. • Si supusiera cambio de provincia, **3** días.

PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES

• Art. 48.1 k) TREBEP. • Orden 13/12/2005. • Apart. 9.2 B) Instr. 4/2012 de la SGAP. • Cláusula Séptima del Acuerdo Consejo Gobierno 09-07-2013. • Acuerdo Cons. Gobierno 08-03-2016	• **6 días hábiles**, que podrán ser distribuidos por el personal funcionario como mejor disponga. • Días adicionales: **2** días al cumplir el sexto trienio, incrementándose en **1** día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. • Podrán acumularse a las vacaciones anuales. • Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable se añadirán 2 días adicionales de permiso por asuntos particulares y acumulables. • Cuando en un año natural alguna o algunas de las **festividades laborales** de ámbito nacional no sustituible por las CCAA, propia de la CCAA 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.

PERMISO POR CONCURRIR A EXÁMENES FINALES	
• Art. 48.1 d) TREBEP. • Apart. 9.3 -1 Instr. 4/2012 de la SGAP.	• Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación: **durante los días de celebración**. • Incluidos: exámenes parciales liberatorios y las pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas. • En Centros Oficiales.

PERMISOS PARA ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN	
• Art. 11.1.4 b) Decreto 349/1996 (añadido por D. 347/2003). • Apart. 9.3. 2 y 3 Instr. 4/2012 de la SGAP.	• El tiempo destinado a la realización del curso. Se tendrá derecho por razones de formación a la asistencia a cursos de selección, formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos. • La Administración podrá determinar la asistencia obligatoria. • Límites: Cursos de Perfeccionamiento: 40 h/año. Habilitación Área funcional: 80 h/año.

PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER	
• Art. 49 d) TREBEP. • Apart. 9.4 Instr. 4/2012 de la SGAP.	• Faltas de asistencia justificadas. Las ausencias totales o parciales de las funcionarias al trabajo 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. • Derecho a reducción de la jornada o reordenación del tiempo de trabajo. 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, u otras formas que sean aplicables.

PERMISO PARA COLABORACIÓN CON ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL (ONG)	
• Art. 11.1.1 b) Decreto 349/1996 (añadido por D. 347/2003). • Apart. 9.5 2 a) Instr. 4/2012 de la SGAP. • Cláusula Sexta 2 b) del Acuerdo Consejo Gobierno 09-07-2013.	• **Hasta 6 meses** de duración. Los funcionarios que acrediten su colaboración con alguna ONG debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un período de permiso no retribuido. • Este permiso podrá ser ampliado por otro período igual previa autorización de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública. • El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos. • Le serán concedidos dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas.

PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES SIN RETRIBUCIÓN / NO RETRIBUIDOS

- Art. 12.1. 2 c) Decreto 349/1996 (añadido por D. 347/2003).
- Apart. 9.5 b) Instr. 4/2012 de la SGAP.
- Cláusula Sexta 1 y 2 c) y 3 del Acuerdo Consejo Gobierno 09-07-2013.

- **Hasta 3 meses** cada 2 años.
- El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos.
- Por un plazo no inferior a 7 días, ni superior a 3 meses.
- Le serán concedidos dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas.
- **Tratamientos rehabilitadores** de alcoholismo, toxicomanía u otras adicciones, en régimen de internado en centros habilitados o reconocidos por la Administración. Cláusula 2 c). Máx. 6 meses
- 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. Cláusula 3.
- **La duración acumulada** de los permisos previstos en los apartados 1 (permisos sin sueldo) y 2 (cursos, ONG, tratamientos) **no podrá exceder de doce meses cada dos años.**

PERMISO POR ESTUDIOS SOBRE MATERIAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS CON LA FUNCIÓN PÚBLICA

- Art. 11.1.4 c) Decreto 349/1996 (añadido por D. 347/2003).
- Apart. 9.5. 2 b) Instr. 4/2012 de la SGAP.
- Cláusula Sexta 2 a) del Acuerdo Consejo Gobierno 09-07-2013.

- El tiempo de duración de estos estudios
- Retribuciones con cargo al Organismo de formación, conforme al R.D. 456/1986.
- Le serán concedidos dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas.
- El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos.
- **Máximo 6 meses**: 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.
- **La duración acumulada** de los permisos previstos en los apartados 1 (permisos sin sueldo) y 2 (cursos, ONG, tratamientos) **no podrá exceder de doce meses cada dos años.**

SUPUESTOS DE FLEXIBILIDAD HORARIA PARA CONCILIAR LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Cláusula Quinta del Acuerdo Consejo Gobierno 09-07-2013.

1. El personal que tenga 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 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 tendrá 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. Las solicitudes para su ejercicio deberán presentarse con antelación suficiente para garantizar la satisfacción de las necesidades de servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

PERMISO RETRIBUIDO PARA LAS FUNCIONARIAS EN ESTADO DE GESTACIÓN

• Disp. Adicional 16ª TREBEP • Ley 1/2015. Disp. Adicional 14ª	• El permiso de las funcionarias en estado de gestación regulado en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público será de aplicación a partir de la entrada en vigor de esta Ley. (01-01-2016) • Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR INTERÉS PARTICULAR

• Ley 10/2016, Disp. Final 3ª	• El personal funcionario de carrera, el personal estatutario fijo y el personal laboral fijo, así como el personal funcionario interino, el personal estatutario temporal, el personal laboral temporal y el personal laboral indefinido no fijo que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa, de la Administración de la Junta de Andalucía, agencias administrativas y agencias de régimen especial, **podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada diaria hasta un 10 por ciento**, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio.

BOLSA DE HORAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

• Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno. Acuerdo Octavo, 3º. • Circular 1/2018, de 16/11/2018, de la SGAP, sobre medidas de conciliación.	• El personal del sector público andaluz dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un **5% de la jornada anual** y recuperable en un período máximo de tres meses. • Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al 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. • Podrá articularse la recuperación de la bolsa de horas a través del sistema para el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo no presencial. • Podrán acumularse en jornadas completas, siempre que exista una razón justificada para ello. **NO DESARROLLADA** EN EL ÁMBITO SECTORIAL

REDUCCIÓN DE JORNADA POR RECUPERACIÓN DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

• Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno. Acuerdo Octavo, 5º.	Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma. **NO DESARROLLADA** EN EL ÁMBITO SECTORIAL

SISTEMA ESPECÍFICO DE JORNADA CONTINUADA	

• Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno. Acuerdo Octavo, 5º.
• Circular 1/2018, de 16/11/2018, de la SGAP, sobre medidas de conciliación.
	• Da derecho el cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
	• Permite las siguientes adaptaciones de la forma de realizar la jornada de trabajo semanal, siempre dentro del horario de apertura al centro:
	  • Realizar el suplemento de jornada en horario de mañana
	  • Acumular la jornada semanal en menos de 5 días.
	NO DESARROLLADA EN EL ÁMBITO SECTORIAL