

BORRADOR DE LA INSTRUCCIÓN /2019, DE _ DE _, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA, EN MATERIA DE JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, DE SUS INSTITUCIONES, AGENCIAS ADMINISTRATIVAS Y AGENCIAS DE RÉGIMEN ESPECIAL.

La adopción de las medidas contenidas en la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, supuso la suspensión de determinados derechos del personal al servicio del sector público andaluz.

Desde la entrada en vigor de la citada Ley 3/2012, dado el carácter excepcional y temporal de las medidas adoptadas, estando prevista su aplicación sólo mientras subsistieran las circunstancias económicas y financieras que las provocaron, se ha ido dictando distinta normativa autonómica en la materia con el fin de seguir avanzando en la recuperación de la calidad del empleo público mediante la recuperación de los derechos suspendidos durante la crisis.

Igualmente, el Estatuto Básico del Empleado Público ha sido objeto de diversas modificaciones en estas materias.

La aprobación de dicha normativa ha supuesto cambios en cuanto a la jornada laboral, las vacaciones, asuntos particulares y en el disfrute de algunos permisos, a través de distintos tipos de normas.

En consecuencia, se hace preciso dotar de mayor cohesión y homogeneidad a la regulación sobre jornada de trabajo, vacaciones y permisos del personal que presta servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía y aclarar el contenido de diversos preceptos. Para ello, se hace necesaria la aprobación de una nueva Instrucción que sustituya a la de 4 de diciembre de 2012 de la Secretaría General para la Administración Pública, sistematizando e integrando todos los aspectos relacionados con estas materias.

Por ello, en virtud de las competencias atribuidas por el artículo 12 del Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, esta Dirección General 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 sus Instituciones, entendiendo por tales el Consejo Consultivo de Andalucía, el Consejo Audiovisual de Andalucía, el Consejo Económico y Social así como el Consejo de la Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, Agencias administrativas y Agencias de régimen especial de ella dependientes, incluidos en el ámbito de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General; asimismo, resultará de aplicación al personal laboral fijo, temporal e indefinido no fijo, incluido en el ámbito de aplicación del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

2. JORNADA LABORAL ORDINARIA Y HORARIO.

2.1. Jornada laboral.

1. La jornada de trabajo que con carácter general se preste por el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción se computará semanalmente de lunes a viernes.
2. La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual.
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.

2.2. Horario.

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

- Por la mañana entre las 7:30 y las 15:30 horas, de lunes a viernes.

- Por la tarde, los lunes, martes y jueves entre las 16:00 y 20:00 horas, salvo que por las singularidades del servicio, debidamente motivadas, se acuerde la elección de otros días para el horario de tarde. Este horario sólo será de obligado cumplimiento para el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía que tenga suplemento de especial dedicación y únicamente para cumplir dicho suplemento, de acuerdo con las necesidades del servicio y en función de los requerimientos de los órganos competentes; si bien, también podrá utilizarse para la recuperación derivada de la flexibilidad horaria. Todo ello, con la especialidad prevista en el apartado 2.5 de la presente Instrucción respecto a la realización del citado suplemento en horario de mañana.

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

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

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

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

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

2.3. Supuestos de flexibilidad horaria.

1. El personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación de esta Instrucción podrá hacer uso de la flexibilidad horaria sobre el horario de obligada permanencia, como medida para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los siguientes supuestos:

a) Las empleadas y empleados públicos que tengan a su cargo hijos e hijas menores de hasta doce años, personas sujetas a tutela o acogimiento de hasta 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.

b) 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.

c) Asimismo, quienes tengan hijos e hijas con discapacidad y/o personas sujetas a tutela o acogimiento 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.

d) El personal empleado público 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.

e) 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.

2. 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.

2.4. Bolsa de horas de libre disposición.

1. El personal incluido en el ámbito de la presente Instrucción dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, personas sujetas a guarda con fines de adopción, acogimiento o tutela 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.

2. Será de un máximo del cinco por ciento de la jornada de trabajo anual de cada persona y se generará al comienzo de cada año, pudiendo disponer de la totalidad de la bolsa de horas desde el inicio del año natural.

3. Estas horas de libre disposición deben recuperarse en un plazo máximo de tres meses a contar desde la finalización del disfrute de la misma; en este sentido, la horas dispuestas a la finalización del año natural podrán recuperarse en el mismo plazo de tres meses, durante el año natural siguiente.

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

5. Atendiendo a las necesidades de cada servicio y con carácter extraordinario, las horas podrán acumularse en jornadas completas, siempre que exista una razón relacionada con el fin concreto de esta bolsa y debidamente justificada.

6. En todo caso, la bolsa de horas es una medida de flexibilidad horaria que en ningún caso podrá sustituir los permisos o licencias previstos para el amparo de las situaciones en las que se pretenden justificar las horas.

7. Asimismo, el ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos. Con este fin, el uso de la bolsa de horas, salvo en supuestos de urgente necesidad, requerirá un preaviso mínimo de cinco días hábiles ante el órgano competente en materia de personal, debiéndose presentar la solicitud acompañada de la correspondiente justificación, en caso de estar en posesión de la misma, o de una declaración responsable de la persona interesada justificando las necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El órgano competente en materia de personal que la concederá siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

De concurrir simultáneamente en un mismo centro o unidad varias personas que soliciten esta acumulación, podrán establecerse limitaciones para su disfrute en iguales fechas si así lo precisa la organización del trabajo.

8. La bolsa de horas de libre disposición sólo podrá generarse a solicitud expresa de parte interesada.

2.5. Jornada continuada.

1. El personal empleado público en quien concurren circunstancias debidamente justificadas de cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, personas sujetas a guarda con fines de adopción, acogimiento o tutela y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en tanto se mantengan las mismas, podrá solicitar realizar su jornada de trabajo de forma continuada o bien, solicitar otras adaptaciones de la jornada de trabajo.

En el ámbito de esta Instrucción, las adaptaciones de la jornada de trabajo semanal podrá llevarse a cabo mediante:

a) La realización del suplemento de puestos de especial dedicación en horario de mañana.

b) La acumulación de la jornada semanal en menos de cinco días, pudiendo realizar la jornada del día o días no trabajados tanto en horario de mañana como de tarde.

2. Esta medida está sujeta a las necesidades de cada servicio y deberá ajustarse al horario de apertura del centro de trabajo, pudiendo alternar el personal, en periodos mínimos de una semana, la jornada laboral ordinaria con el uso de esta jornada continuada.

3. La concesión de la jornada continuada se realizará siempre a petición de la persona interesada y deberá tenerse en cuenta por los servicios correspondientes a efectos de la ordenación de turnos de trabajo y vacaciones. Para ello, el uso de esta jornada requiere de un preaviso mínimo de diez días hábiles.

3. JORNADAS ESPECIALES DEL PERSONAL LABORAL.

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:

a) **Jornada de tarde:** En los edificios 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.

b) **Jornada partida:** En los edificios 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.

c) **Jornada a turnos:** Aquellos centros que prestan servicio de lunes/martes a domingo y en turnos de mañana, tarde y noche, mantendrán sus actuales turnos de trabajo.

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, permanezca abierto, al menos, cinco tardes a la semana.

4. REDUCCIONES DE JORNADA.

4.1. 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 se realizará en horario de obligada presencia entre las 8:00 horas y las 14:00 horas, existiendo flexibilidad horaria comprendida entre las 7:30 y las 8:00 y entre las 14:00 y las 15:30 horas.

4.2. 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 se realizará en horario de obligada presencia entre las 8:00 y las 14:30 horas, existiendo flexibilidad horaria comprendida entre las 7:30 y las 8:00 y entre las 14:30 y las 15:30 horas.

4.3. Jornada de trabajo reducida por interés particular.

1. El personal de la Administración de la Junta de Andalucía, Agencias administrativas y Agencias de régimen especial, podrá solicitar la reducción de su jornada diaria hasta un diez por ciento, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones. La resolución de dicha solicitud de reducción, que estará supeditada a las necesidades del servicio, corresponderá al órgano que desempeñe las competencias en materia de personal.

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

4.4. Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente.

1. 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.

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 tres 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.

2. Esta reducción de jornada podrá solicitarse sólo durante el primer mes tras la reincorporación al puesto de trabajo una vez recibida el alta médica, percibiendo la totalidad de las retribuciones.

3. El porcentaje de reducción de jornada que puede solicitarse será:

- De un mínimo del cincuenta por ciento, las dos primeras semanas.
- De un mínimo del veinte por ciento, la tercera semana.
- De un mínimo del diez por ciento hasta el final de la duración de la misma.

4. Para facilitar el proceso de recuperación, la persona interesada podrá solicitar la acumulación en las dos primeras semanas del tiempo máximo de reducción que corresponda de acuerdo con los porcentajes antes indicados. Asimismo, con dicha finalidad, podrá solicitar una adaptación del horario en el que debe cumplir la jornada, o bien, la concentración de la misma en menos de cinco días semanales.

5. Estas formas de utilización de la reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente se concederán a petición de la persona interesada, previa justificación de la necesidad.

5. 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.

6. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS Y RECUPERACIONES.

6.1. Justificación de ausencias.

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 las 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 médico 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 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.

4. 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.

5. 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.

6.2. Recuperación de las ausencias no justificadas.

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

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

6.3. Ausencias por enfermedad o accidente que dan o no lugar a una situación de 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. Todo ello, sin perjuicio de la necesaria justificación de todas las ausencias y por cualquier causa, en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado anterior.

7. VACACIONES.

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

2. El periodo vacacional se disfrutará, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio debidamente motivadas, dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien al menos la mitad de dicho periodo se concentrará preferentemente entre los días 15 de junio y 15 de septiembre, pudiendo fraccionarse incluso en días.

3. Cuando las situaciones de incapacidad temporal por contingencias profesionales o comunes, la incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, el permiso de maternidad, adopción, guardas con fines de adopción o acogimiento, o su ampliación por lactancia o cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses, así como el permiso de paternidad, impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de las citadas situaciones, dicho periodo se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural al que correspondan y, respecto a los supuestos de incapacidad temporal, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que dicha situación de incapacidad se haya originado.

4. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que a continuación se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

5. Los días de vacaciones se devengarán por año completo de servicio activo o parte proporcional en función del tiempo de servicios activo 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.

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

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

Las concreciones horarias relativas a las reducciones de jornada corresponderán a la persona interesada dentro de la jornada ordinaria, ponderando el derecho a la conciliación que se pretende atender con la reducción y la prestación del servicio público que presta la Administración.

En relación a aquellos permisos cuyos días de disfrute están previstos en días naturales, comenzarán a computarse desde el día en que tiene lugar el hecho causante si éste es un día hábil, o desde el primer día hábil siguiente al hecho causante.

8.1. Permiso por nacimiento para la madre biológica.

Este permiso, con una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatamente posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas, se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, en el caso de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se disfrutará a opción de la empleada pública, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podría hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquéllos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

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

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Asimismo, en estos supuestos, el progenitor o la progenitora que no esté disfrutando de este permiso podrá ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas, o bien podrá reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

Las personas titulares de este permiso, durante el disfrute del mismo, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos, durante todo el periodo de duración del

mismo, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal empleado público que haga uso de este permiso tendrá derecho, una vez finalizado el periodo del mismo, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulte menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

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

Las empleadas públicas tendrán derecho a este permiso aun en los casos de no supervivencia del recién nacido, de fallecimiento del mismo durante el periodo de baja maternal y en aquellos en que se produzca el aborto de un feto a partir de la veintiuna semana de gestación, salvo que, transcurridas seis semanas de descanso obligatorio, soliciten la reincorporación al puesto de trabajo.

8.2. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento.

En los supuestos de adopción, guardas con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, siempre que el acogimiento temporal 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, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor y, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará, a elección del personal, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien a partir de la decisión judicial o administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

De las dieciséis semanas, seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, en los términos de la regulación contenida en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, en relación con el disfrute a

tiempo parcial de los permisos, y el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

El permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal empleado público que haga uso de este permiso tendrá derecho, una vez finalizado el periodo 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 las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este apartado serán los que así se establezcan en el Código Civil, debiendo, en cuanto al acogimiento temporal, tener una duración no inferior a un año.

8.3. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

Tendrán derecho a disfrutar de este permiso por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija el progenitor distinto a la madre biológica incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción.

Este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en los supuestos de discapacidad del hijo o hija, y por cada hija o hijo a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar 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.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis

primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo o hija menor de dieciséis meses en jornadas completas, en los términos previstos en esta Instrucción, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

El personal empleado público que tenga derecho a este permiso podrá solicitarlo aun en los supuestos de no supervivencia del recién nacido, de fallecimiento del mismo durante el periodo de baja maternal y en aquellos en que se produzca el aborto de un feto a partir de la veintiuna semana de gestación, salvo que, transcurridas seis semanas de descanso obligatorio, solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal empleado público que haga uso de este permiso tendrá derecho, una vez finalizado el periodo 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 las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este apartado serán los que así se establezcan en el Código Civil, debiendo, en cuanto al acogimiento temporal, tener una duración no inferior a un año.

La duración de este permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos por nacimiento o adopción o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos por nacimiento o adopción o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos por nacimiento o adopción o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

8.4. Permiso de cuatro semanas adicionales por parto o adopción.

En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por nacimiento para la madre biológica o el permiso por adopción, el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

Si ambos progenitores son titulares de este permiso, por estar incluidos en el ámbito de esta Instrucción, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.

Si solo uno de los progenitores está incluido en el ámbito de la presente Instrucción, únicamente podrá disfrutar de este permiso cuando el otro progenitor genere el derecho al descanso por parto o adopción.

8.5. Permiso adicional al permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

Una vez agotado el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, y a continuación del mismo, el personal empleado público incluido en esta Instrucción dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada al citado permiso regulado conforme a la legislación básica estatal vigente, 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.

Su disfrute se registrará por el siguiente calendario:

- Año 2019: La duración de este permiso será de siete semanas. Por ello, el progenitor titular de este permiso disfrutará de las ocho semanas del permiso por nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, más las siete semanas de este permiso adicional (total quince semanas).

- Año 2020: La duración de este permiso será de ocho semanas. Por ello, el progenitor titular de este permiso disfrutará de las doce semanas del permiso por nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, más las ocho semanas de este permiso adicional (total veinte semanas).

El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por nacimiento para la madre biológica, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Este permiso es intransferible al otro progenitor y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o de forma interrumpida, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, guarda, adopción o acogimiento y si ambos progenitores trabajan, no podrán coincidir con las semanas de descanso correspondientes al permiso por nacimiento para la madre biológica o permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento ni con las semanas correspondientes al permiso adicional por parto o adopción.

Por tanto, el progenitor distinto de la madre disfrutará:

a) En el año 2019:

- Ocho semanas del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción de un hijo o hija, previsto en el artículo 49.c) del TREBEP.
- Agotadas dichas semanas, siete semanas de permiso adicional, que en el supuesto de que ambos progenitores trabajen, no podrán coincidir con las semanas que el otro progenitor disfrute como permiso por nacimiento para la madre biológica o permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento (art.49.a) y b) TREBEP) ni con el permiso adicional por parto o adopción.

b) En el año 2020:

- Doce semanas del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción de un hijo o hija, previsto en el artículo 49.c) del TREBEP.
- Agotadas dichas semanas, ocho semanas de permiso adicional, que en el supuesto de que ambos progenitores trabajen, no podrán coincidir con las semanas que el otro progenitor disfrute como permiso por nacimiento para la madre biológica o permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento (art.49.a) y b) TREBEP) ni con el permiso adicional por parto o adopción.

c) En el año 2021:

- Dieciséis semanas del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción de un hijo o hija, previsto en el artículo 49.c) del TREBEP.
- Agotadas dichas semanas, cuatro semanas de permiso adicional, que en el supuesto de que ambos progenitores trabajen, no podrán coincidir con las semanas que el otro progenitor disfrute como permiso por nacimiento para la madre biológica o permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento (art.49.a) y b) TREBEP) ni con el permiso adicional por parto o adopción.

Asimismo, las semanas que resten a las seis de descanso obligatorio podrán acumularse a las que correspondan por causa del disfrute compartido entre ambos progenitores del permiso por nacimiento de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de hijo o hija y al permiso por lactancia acumulado en jornadas completas, siempre respetando lo previsto en este apartado.

Este permiso adicional podrá acumularse a los días que correspondan por vacaciones y asuntos particulares.

8.6. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización e intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho o de familiar.

A efectos del presente permiso se entiende por enfermedad grave las previstas en el Anexo de la Resolución de 10 de noviembre de 2016, de la Secretaría General para la Administración Pública, de actualización del régimen de complementos para la situación de incapacidad temporal y de retribuciones para las ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.

Asimismo, el concepto de enfermedad grave comprende:

1. Todos los procesos patológicos en los que tenga lugar una hospitalización. A estos efectos, se entenderá por hospitalización la estancia hospitalaria para asistencia médica y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama definida como de hospitalización.
2. El parto sin ingreso hospitalario. A los solos efectos del disfrute de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores, el parto sin ingreso hospitalario tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización.
3. Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.
4. Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

Los días que corresponden por este permiso son:

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

b) Dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad del familiar:

- Cuando el suceso se produzca en la misma localidad: 2 días hábiles.
- Cuando el suceso se produzca en distinta localidad: 4 días hábiles.

El disfrute del permiso podrá ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante el mismo, en este último supuesto, cuando lo permitan las necesidades del servicio. En cuanto al permiso por fallecimiento, procederá la autorización del disfrute en días alternos siempre y cuando los interesados acrediten la concurrencia de circunstancias excepcionales, que habrán de ser debidamente ponderadas por el órgano competente en materia de personal, siempre que se justifiquen dichas circunstancias.

A efectos del cómputo de este permiso se entiende por localidad el término municipal donde radica la residencia habitual o el centro de trabajo donde prestan sus servicios los empleados públicos, de manera que solo si el suceso tiene lugar en un tercera localidad, diferente a la de trabajo y a la de residencia, procederá la concesión amplia del permiso.

8.7. Permiso por enfermedad infecto-contagiosa de hijas o hijos, personas sujetas a tutela, a guarda con fines de adopción o acogimiento, menores de nueve años.

Permiso por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas, personas sujetas a tutela ordinaria, así como personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que sean menores de nueve años: Tres días naturales continuados a partir del primer día hábil.

Serán titulares de este permiso ambos progenitores, guardadores con fines de adopción, acogedores y tutores legales, pudiendo éstos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado 8.6 de esta Instrucción.

8.8. Permiso para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y para la declaración de idoneidad en los casos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción.

Será titular de este permiso la mujer funcionaria o laboral, incluida en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción, que se encuentre embarazada, así como, los empleados públicos, que en caso de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, deban asistir a las preceptivas sesiones de información-preparación y a la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad; en ambos supuestos, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y por el tiempo indispensable.

8.9. Permiso y reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijo o hija, personas sujetas a guarda con fines de adopción o a acogimiento, menores de dieciséis meses.

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:

a) Una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido, que podrá sustituirse por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los empleados públicos, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

La concreción corresponderá al titular del permiso que, asimismo, deberá comunicar con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada habitual. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto, a excepción de lo previsto en el siguiente apartado.

b) Permiso por jornadas completas con una duración máxima de cuatro semanas. Esta opción deberá ejercerse antes la conclusión de la baja por maternidad y, una vez efectuada, deberá mantenerse hasta su finalización. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el derecho a este permiso puede ejercerse durante el año siguiente a la efectividad de la resolución judicial o administrativa de adopción, guarda o acogimiento, siempre y cuando en el momento de esa efectividad el menor no tenga cumplidos los dieciséis meses.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores, guardadores o acogedores; sólo uno de ellos podrá solicitar el ejercicio del mismo, por lo que el solicitante deberá justificar que la otra persona titular del derecho no lo disfruta.

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

8.10. Permiso y reducción de jornada por nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Por nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de retribuciones.

8.11. 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 avanzada, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

2. Para el personal funcionario la reducción de la 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 supuesto en que se hubiera prestado una jornada reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

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

4. El personal que disfrute de la jornada reducida deberá comunicar con quince días de antelación la fecha en que se reincorpore a la jornada habitual.

8.12. Reducción de la jornada laboral hasta un cincuenta por ciento, con carácter retribuido, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

Se aplica en los siguientes términos:

El personal empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Este permiso se podrá acumular por jornadas completas con una duración máxima de quince días naturales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Si hubiera 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.

8.13. 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.

Los empleados públicos tienen 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 pueda 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 el personal empleado público 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 solo 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 de la persona interesada 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, tanto permanente como transitoria, respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable. En este sentido, se prevé el permiso para acompañar al cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que precise asistencia médica, por el tiempo indispensable.

8.14. Permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente.

Quince días naturales a contar desde el primer día hábil siguiente. Este permiso podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante o bien, en el periodo de un año desde la fecha del hecho causante, en este último supuesto siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

8.15. Reducción de jornada para atender al cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Instrucción tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de hijos e hijas, personas sujetas a tutela ordinaria menores de edad, menores sujetos a guarda con fines de adopción o acogimiento, o mayores de edad que convivan con los titulares del derecho, que están afectados 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.

El ejercicio de esta reducción de la jornada se llevará a cabo en los términos previstos en el Decreto 154/2017, de 3 de octubre, por el que se regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave, así como en el artículo 33.k) del VI Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

8.16. Permiso retribuido para las empleadas públicas en estado de gestación.

Las empleadas públicas en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En caso de gestación múltiple, el permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

9. OTROS PERMISOS POR RAZONES PERSONALES O PARTICULARES.

A) 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.

B) Por asuntos particulares: seis días hábiles por año completo de servicio activo o los días que correspondan proporcionalmente si no se ha completado el año de servicio activo, siendo acumulables a las vacaciones anuales.

Además de los días de permiso por asuntos particulares antes indicados, el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Los días de permiso por asuntos particulares se devengarán por año completo de servicio activo o parte proporcional en función del tiempo de servicios activo 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.

El disfrute de los días de asuntos particulares estará supeditado en todo caso a la previa autorización y a las necesidades del servicio debidamente motivadas, pudiendo utilizarlos hasta el día 15 de enero del año siguiente al que corresponden.

C) Permiso para deportistas de alta competición.

En los casos de asistencia a competiciones oficiales, en horario de trabajo de los deportistas, entrenadores o técnicos y jueces o árbitros, de Deporte de rendimiento de Andalucía que hayan accedido por la vía ordinaria, tendrán la consideración de permiso retribuido en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía.

10. PERMISOS POR RAZONES DE FORMACIÓN.

10.1. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud: durante los días de su celebración. Este permiso tiene como finalidad poder concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales. Deben entenderse incluidos en el concepto de «exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud» los exámenes parciales liberatorios y las pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas.

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

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

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

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

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

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

Será titular de este permiso la empleada pública incluida dentro del ámbito de aplicación de la presente Instrucción que sea víctima 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.

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 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 el supuesto de reducir su jornada de trabajo, de acuerdo con el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

12. PERMISO A LAS VÍCTIMAS DE TERRORISMO.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados públicos que hayan sufrido daños físico o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de efectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral de las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de la sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de las retribución, o a 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.

13. OTROS PERMISOS.

13.1. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

En los términos que se determine.

13.2. 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, hasta un máximo de doce meses en un periodo de dos años. 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, hasta un máximo de doce meses en un periodo de dos años, 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 a) y b) no podrá exceder de doce meses cada dos años; por ello, la acumulación de los distintos tipos de permisos sin sueldo regulados en los citados apartados, no podrán sumar más de doce meses en un periodo de dos años, al igual que el disfrute de cada uno de ellos.

13.3. Por asistencia a cursos de selección o periodos de prácticas para acceso a la función pública.

El personal podrá disfrutar de permiso por la duración de los mismos, percibiéndose las retribuciones correspondientes con cargo al Organismo de formación.

13.4. 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.

14. VIGENCIA.

Las previsiones contenidas en la presente Instrucción surtirán efectos desde la fecha de su firma, a partir de la cual quedarán sin efectos aquellas Instrucciones y Circulares que se opongan a la misma y, en particular, la Instrucción 4/2012, de 21 de diciembre.

Sevilla, en el día de la firma.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

Fdo.: Natalia Márquez García