

INSTRUCCIÓN 1/2021 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE MODIFICA LA INSTRUCCIÓN 3/2019, DE 4 DE DICIEMBRE, 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 Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública aprobó la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, 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, con la finalidad de seguir avanzando en la recuperación de la calidad del empleo público y de dotar de mayor cohesión y homogeneidad a la regulación en estas materias. Esta Instrucción vino a sustituir la anterior Instrucción 4/2012, de 21 de diciembre, de la Secretaría General para la Administración Pública.

La Disposición final trigésimo séptima de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, publicada en el BOE n.º 341, de 31 de diciembre de 2020, ha introducido diversas modificaciones en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en materia de permisos, dando nueva redacción a las letras a) y f) del artículo 48, y a las letras b) y c) del artículo 49. Asimismo, añade un nuevo apartado 3 al artículo 50, relativo a las vacaciones. En consecuencia, y con la finalidad exclusiva de integrar la nueva regulación básica relativa a estas materias, se modifican diversos apartados de la Instrucción 3/2019 de esta Dirección General.

Por otro lado, la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en sesión celebrada el 17 de febrero de 2021, adoptó por unanimidad el Acuerdo por el que se modifican los artículos 33.1.g) y 33.2 del VI Convenio Colectivo de dicho personal laboral, publicado en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 61, de 31 de marzo, por lo que se da nueva redacción al apartado 8.11 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, de esta Dirección General.

Por último, el artículo 10 del Decreto-ley 2/2020, de 9 de marzo, de mejora y simplificación de la regulación para el fomento de la actividad productiva de Andalucía, ha modificado el apartado 1 del artículo 1 de la Ley 6/2007, de 26 de junio, de Promoción y Defensa de la Competencia de Andalucía, constituyéndola como organismo público de los previstos en la disposición adicional segunda de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía -antes agencia administrativa-.

De acuerdo con lo establecido en la Disposición final cuadragésimo sexta de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, sobre su entrada en vigor, las modificaciones introducidas por la presente Instrucción surtirán efecto desde el día 1 de enero de 2021, salvo la relativa a la nueva redacción del apartado 8.11, que surtirá efectos desde el día 1 de abril de 2021, día siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» del Acuerdo adoptado de la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en sesión celebrada el 17 de febrero de 2021.

Esta modificación de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, ha sido objeto de inclusión en el orden del día de la reunión de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de





Andalucía de DD de MM, así como de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en su sesión de DD de MM de 2021.

Por todo lo expuesto, en uso de las competencias asignadas a esta Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública por el artículo 15 del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 6 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en el artículo 98 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía,

RESUELVO

PRIMERO. Modificar los siguientes apartados de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, 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.

Uno. Se modifica el apartado 1. «ÁMBITO DE APLICACIÓN», que queda con la siguiente redacción:

«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, entendiéndose por tales el Consejo Consultivo de Andalucía, el Consejo Audiovisual de Andalucía, el Consejo Económico y Social, el Consejo de la Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, así como la Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica 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.»

Dos. Se añade un nuevo número 6 al apartado 7, «VACACIONES», con la siguiente redacción:

«6. El período de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios del personal por causas ajenas a su voluntad, se tendrá derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.»

Tres. El párrafo cuarto del apartado 8.2. «Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento», queda con la siguiente redacción:

[...]

«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 dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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 del disfrute interrumpido se requerirá,



para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.»

El resto del apartado mantiene la misma redacción.

Cuatro. El párrafo cuarto del apartado 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», queda con la siguiente redacción:

[...]

«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 dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento de hijo o hija, o bien desde 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 del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

El resto del apartado mantiene la misma redacción.»

Cinco. Se modifica el título del apartado 8.6 «Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización e intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho o de familiar», que queda con la siguiente redacción

8.6 «Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o de familiar»

Seis. Se modifica la letra b) del apartado 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», que queda con la siguiente redacción:

[...]

«b) Permiso por jornadas completas con una duración máxima de cuatro semanas. Esta opción deberá ejercerse antes de 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.

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; solo uno de ellos podrá solicitar el ejercicio del mismo, por lo que la persona solicitante deberá justificar que la otra titular del derecho no lo disfruta.

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

Siete. Se modifica el apartado 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”, que queda con la siguiente redacción:

«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 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.

La jornada reducida podrá ser diaria o acumulada, si bien la reducción acumulada estará supeditada a las necesidades del servicio.

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 entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla con la correspondiente disminución proporcional de la totalidad de retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios; salvo en los casos de reducción de jornada de un tercio o un medio, en los que se percibirá un 80 o 60 por ciento, respectivamente. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el supuesto de que la persona trabajadora hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

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.»

SEGUNDO. Entrada en vigor de las modificaciones introducidas por la presente Instrucción.

Las modificaciones introducidas por la presente Instrucción surtirán efecto desde el día 1 de enero de 2021, salvo la relativa a la nueva redacción del apartado 8.11, que surtirá efectos desde el día 1 de abril de 2021.

Sevilla, en el día de la firma.
LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
Y FUNCIÓN PÚBLICA
Natalia Márquez García.