ACTUALIZADO **MAYO 2025**

TABLA DE DERECHOS ACTUALIZADA

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL, JUNTA DE ANDALUCÍA
ADMINISTRACIÓN GENERAL

fsc ccoo andalucía autonómica

@CCOOFSCAndAuton

andalucia.fsc.ccoo.es/Sectores/Administracion_Autonomica/Actualidad

autonomica-and@fsc.ccoo.es

instagram.com/ccooautonomicaandalucia

CCOO
servicios a la ciudadanía
autonómica

El poder de cambiar las cosas

Índice

Acción social	5
Retribuciones	5
Jornada	5
Productividad	6
Horas extraordinarias	6
Días de asuntos particulares	6
Incapacidad temporal	7
Vacaciones	7
Bolsa de horas de libre disposición	8
Parto / adopción / acogimiento	8
Paternidad	9
Reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses	9
Realización exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	10
Permiso para atender el cuidado de hijos o hijas con cáncer o enfermedad grave	10
Permiso y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que permanezcan hospitalizados tras el parto	10
Jornada reducida por razones de guarda legal o cuidado de familiar hasta el 2º grado de parentesco	11
Permiso de gestación	11
Reducción de jornada hasta un 50% para atender a familiar de primer grado por enfermedad muy grave	12
Para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral	12
Matrimonio o inscripción como pareja de hecho	13
Para acudir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud	13
Permiso por razón de violencia de género	13
Asuntos particulares sin retribución	14

Concepto de “distinta localidad”	15
Por traslado de domicilio	15
Excedencias	15
Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar	16
Enfermedad infecto-contagiosa menor de 9 años	16
Jornada de trabajo reducida por interés particular	16
Por asistencia a cursos	17
Sistema específico de jornada continuada	17
Interpretación afinidad hijos/as del cónyuge	17
Permiso por riesgo climático	17
Flexibilidad horaria por conciliación	18
Jubilación parcial personal laboral	19
Premio de jubilación	19
Reducción de jornada por recuperación de enfermedad	19
Actos preparatorios donación de órganos	19
Permiso para deportistas de rendimiento de Andalucía	20
Permiso para víctimas del terrorismo	20
Reincorporación tras invalidez	20
Adaptación de jornada	21
Fuerza mayor. 4 días.	21
Protección frente a discriminación por ejercer derechos de conciliación	22
Permiso parental no retribuido	22
Carrera profesional	22
Asimilación gestante trans a madre biológica	22
Justificación de ausencias	22
Edad de jubilación	23
Grado de parentesco	24
Retribuciones personal laboral	25
Retribuciones personal funcionario	26
Asuntos particulares 2025	27
Contacta	28

Disponemos de una versión actualizada de este documento en la sección *“Documentos Administración General”* de la web del Sector Autonómico de la FSC Andalucía: EN ESTE ENLACE

Solo se recupera en el año **2019** anticipos reintegrables. Se mantiene ayuda a discapacidad. **Incumplido** el Acuerdo de Mesa General de recuperar el resto de modalidades. El 21 de marzo de 2024 se aprueba en Mesa General el nuevo reglamento.	Punto quinto del Acuerdo de Mesa General de junio de 2016 y Punto decimoprimero del Acuerdo de julio de 2018.

Retribuciones

Retribuciones 2024. 2024: 2% (+ variable 0,5 en función IPCA).	
Incumplido Acuerdo de Mesa General sobre pagas adicionales 2013/14. Compromiso de restitución "en la medida en que lo permita la legislación estatal y el cumplimiento de la sostenibilidad económico-financiera". En el marco de la vigencia del Acuerdo. **Valoración de trienios** personal funcionario en distintos grupos y personal laboral fijo que adquiere condición de funcionario/a.	Acuerdo mejora salarial 22/24 Instrucción 1/2022 DGRHFP

Jornada

La jornada ordinaria será de **treinta y cinco horas semanales** de promedio en cómputo anual. Deberá cumplirse la jornada complementaria o suplementos de jornada que tengan asignados los puestos de trabajo, en atención a la responsabilidad y especial dedicación que requieren las funciones asignadas a los mismos, que demandan una mayor dedicación horaria.	Acuerdo de Mesa General de la Junta de Andalucía 13/07/2018. BOJA 140 de 20/07/2018. Circular 1/2018 SGAP. Ap. 2 y 3 Instrucción 3/2019.

Productividad	Regulación. Normas de referencia
Retribuye especial rendimiento, actividad extraordinaria, interés e iniciativa. “Las Juntas de Personal serán informadas y oídas sobre las cantidades que perciba cada funcionario por complemento de productividad” Art. 8 Orden 17/6/91. (Se entiende que de manera análoga el Comité de empresa en p. laboral). Pagos febrero, junio y octubre.	Personal funcionario regulado por Decreto 117/1991 y Orden 17 junio 91. Creación complemento variable personal laboral C. de Convenio 14/12/2006 y aplicación mismos criterios por acuerdo de Comisión de Convenio 5/7/2007. Apartado cuarto del Acuerdo de 21 de Junio de 2016.

Horas extraordinarias	
Se suspendió el devengo y abono, salvo “casos excepcionales”.	Art. 13 Ley 3/2012

Días de asuntos particulares	
1) **6 días** al año según EBEP. 2) Por fiestas nacionales, de comunidad autónoma o local que caigan en sábado: se añaden **2 días** máximo. 3) **2 días adicionales** al cumplir el 6 trienio y 1 día adicional por cada trienio a partir del octavo (sin límite) 4) **2 días** cuando el 24 y 31 de diciembre caigan en festivo, sábado o día no laborable. - Hasta **15 de enero** del año siguiente (9B Inst. 3/2019).	**Apartado 9B Instrucción 3/2019.** 1). Según art. 48.k del EBEP. 2). Base séptima. Acuerdo 3 de junio de 2013. BOJA 142. 22 julio de 2013. 3). Ap. 1º Acuerdo Mesa General 3 de febrero de 2016, sobre días adicionales por asuntos particulares (BOJA 11/03/16). 4). Acuerdo de 21 de diciembre de 2005, de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral que modifica el artículo 36.5.1 (BOJA 31 enero 2006). Art. 13.4 Instrucción 3/2019.

Incapacidad temporal	Regulación. Normas de referencia
Universalización de **retribuciones completas** en IT. Sobre partes, altas médicas: RD 1060/2022. En vigor desde abril de 2023.	Séptimo. 3. Acuerdo de Mesa General de la Junta de Andalucía de 13/07/2018. BOJA 140 de 20/07/2018. Apartado 6.3 Instrucción 3/2019.

Vacaciones	
22 días anuales por año completo de trabajo, o parte proporcional redondeando al alza las fracciones de ½ día. Se disfrutarán hasta el 15 de enero del año siguiente, concentrando al menos la mitad entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Podrá fraccionarse su disfrute por días. No se puede sustituir por compensación económica salvo causas ajenas a su voluntad (incapacidad permanente, fallecimiento) se podrá solicitar abono de vacaciones no disfrutadas hasta 18 meses* a partir del fin de año en que fueron generadas. **DÍAS ADICIONALES** DE VACACIONES POR ANTIGÜEDAD 15 años de servicio: 23 días hábiles. 20 años de servicio: 24 días hábiles. 25 años de servicio: 25 días hábiles. 30 o más años de servicio: 26 días hábiles.	Art. 50 EBEP modificado por art. 8 RDL 20/2012. DT 1ª RDL 20/2012. Art. 27 Ley 3/2012. Cláusula 8ª Acuerdo Mesa General 3 de junio de 2013. BOJA 142 de 22 de julio de 2013. Acuerdo Mesa General de 2 de junio de 2016. BOJA 120, 24 de junio de 2016. Personal funcionario. Art. 39 LFPA. Apartado 7 Instrucción 3/2019 modificado por Instrucción 1/2021*. Art. 39.5 LFPA Personal laboral. Días de compensación por trabajo domingos y festivos se pueden unir a vacaciones: LAUDO.

Bolsa de horas libre disposición

	Regulación. Normas de referencia
Para 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. Hasta un **5% de jornada**, recuperables en un período máximo de tres meses para conciliación. No será necesaria la realización previa de la jornada sobre la que se efectúa la generación de la bolsa de horas. Hay que concretar en negociación colectiva la recuperación no presencial.	Acuerdo Mesa General de la Junta 13/07/2018. BOJA 140 de 20/07/2018. Circular 1/2018 SGAP Apartado 2.4 de Instrucción 3/2019.

Parto / adopción / acogimiento

Paternidad

	Regulación. Normas de referencia
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, una para cada uno de los progenitores. El permiso se disfrutará a opción de la empleada pública, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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 caso de **familias monoparentales** las dieciséis semanas de permiso que le corresponden a la madre biológica habrán de adicionarse **diez semanas más**. Este permiso podrá disfrutarse hasta el que el hijo o la hija cumpla doce meses. Agotado el permiso por nacimiento de hijo o hija tendrá derecho a un **permiso adicional retribuido de cuatro semanas**. En caso de familias monoparentales habrá de adicionarse cuatro semanas más hasta que el niño/a cumpla doce meses (art. 8.4 Instrucción 3/2019).	Art. 49.b EBEP. Acuerdo de Mesa General 13/07/2018. Circular 1/2018 SGAP. Apartados 8.1 a 8.5 de la Instrucción de 3/2019 modificado apartados 8.3 y 8.4 por Instrucción 1/2021 y modificado el 12 de abril de 2024. Sentencias TS 15/10/24 y TC 6/11/24 sobre familias monopartentales. Modificación Instrucción 3/2019 febrero 2025.

Permiso adicional retribuido con una duración total de **dieciséis semanas.** Intransferible. Irrenunciable. Ininterrumpido o fraccionado en 12 meses posteriores parto. 6 primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento. Las siguientes 10 semanas 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. En caso de **familias monoparentales** habrá de adicionarse **diez semanas más**. **Permiso adicional** (art. 8.5 Instrucción 3/2019) con una duración que alcance un período de descanso **total de veinte semanas** (cuatro más en caso de **familias monoparentales**). Estos permiso podrá disfrutarse hasta el que el hijo/a cumpla 12 meses	Acuerdo de Mesa General 13/07/2018. Art. 49.c EBEP. Art. 48.7 Estatuto Trabajadores. Art. 34.1 ley 2/2007 de Igualdad de Género de Andalucía, modificada por ley 9/2018. BOJA 15/10/18. Circular 1/2018 SGAP. Apartados 8.3 y 8.5 de la Instrucción 3/2019. Modificada para suprimir periodos transitorios. Sentencias TS 15/10/24 y TC 6/11/24 sobre familias monoparentales. Modificación Instrucción 3/2019 febrero 2025.

Reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses

	Regulación. Normas de referencia
Una hora ausencia retribuida/reducción de jornada o permiso jornadas completas, duración máxima **cuatro semanas**. Se puede acumular a reducción por guarda legal. En Mesa Sectorial 29 abril 2022 y Comisión de Convenio de 25 de julio de 2022 se acuerda modificar Instrucción 3/19 para configurar como **derecho individual.** Duración adicional de dos semanas si discapacidad cada progenitor. Si solo una personal progenitora puede disfrutar los dos periodos. (art. 37.4 ET mod RDL 5/2023). En caso de familia monoparental podrá adicionar a su permiso una hora diaria más de ausencia del trabajo con carácter retribuido, o bien cuatro semanas más hasta los 16 meses.	Artículo 12.1.8 del Decreto 349/96. Art. 33.1 f) del VI Convenio colectivo. Art. 48 f) RDL 6/2019 DF 37. Uno. Ley 11/2020 (PGE) da nueva redacción art. 48 F TREBEP. Cláusula 3ª Acuerdo Mesa General 3 junio 2013. BOJA 22 julio 2013. Apartado 8.9 Instrucción 3/2019. Artículo 37.4 del E.T, RDL 2/2015. Sentencias TS 15/10/24 y TC 6/11/24 sobre familias monoparentales. Modificación Instrucción 3/2019 febrero 2025.

Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

Por el tiempo indispensable. (También para sesiones informativas en caso de adopción).	Art. 48 e. EBEP. Instrucción 3/2019 apartado 8.8.

Permiso para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer o enfermedad grave

Minoración de jornada entre la mitad y el 99% de la jornada. El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta un mes. Se prorrogará por otros periodos de hasta dos meses. Retribución íntegra.	**Personal funcionario**: Art. 49.e EBEP. Modificado por RD 2/2023 que amplia en algunos casos edad hasta 23 y 26. Decreto 154/2017. **P. laboral:** Acuerdo Com. Negociadora VII convenio 23 octubre 2017. Añade ap. K) al art. 33 Convenio colectivo. **Ap. 8.15 Instrucción 3/2019.**

Permiso y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que permanezcan hospitalizados tras el parto	**Regulación. Normas de referencia**
Se amplía el permiso por parto mientras esté hospitalizado hasta un máximo de 13 semanas adicionales. Ausencia del trabajo hasta 2 horas con retribuciones íntegras o reducción de jornada con hasta 2 horas con reducción proporcional de retribuciones.	Art. 49.a EBEP. Instrucción 3/2019, apartado 8.10.

Jornada reducida por razones de guarda legal o cuidado de familiar hasta el 2º grado de parentesco

Personal funcionario: Reducción diaria de 1/3 o 1/2 de la jornada percibiendo un 80% o 60% de las retribuciones. **Personal laboral:** Reducción diaria entre 1/8 y 1/2 de la jornada con reducción proporcional. Si reduce un 1/3 o ½ cobra un 80% o 60% de las retribuciones.	Art. 48 EBEP, art. 33 VI Convenio Colectivo, Instrucción 3/2019, apartado 8.11. P. Laboral: MODIFICADO Acuerdo Com. Negociadora 27 febrero 2021.

El RDL 5/2023 modifica el 34.6 del ET y amplía a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguineidad directa hasta el segundo grado.
Se amplía el derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65%, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

Permiso de gestación

Las trabajadoras 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 el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.	***Personal laboral:*** Acuerdo de Comisión Negociadora del VII Convenio 2 de marzo de 2016. BOJA 14/04/2016. ***Personal funcionario***: D.A. decimocuarta de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma 2016. D.A. 16ª. EBEP. Apartado 8.16 Instrucción 3/2019

Reducción de jornada hasta un 50% para atender a cónyuge (o pareja de hecho), familiar de primer grado por enfermedad muy grave

Regulación. Normas de referencia

Retribuido. **Un mes**, acumulable en 15 días a jornada completa. Podrá prorratearse entre más de un titular de derecho por el mismo hecho causante.	Art. 48.i EBEP y CC. Instrucción 3/2019, apartado 8.12.

Para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la vida laboral y familiar.

Por el **tiempo indispensable**. Debe justificarse la dependencia directa del titular del derecho y que sea una situación no protegida por los restantes permisos. Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa. Ejemplos: pertenencia a un jurado, comparecer en procesos en donde los funcionarios concurran en calidad de testigos o de peritos, y el cumplimiento de las resoluciones judiciales, asistencia al acto de oferta de vacantes y elección de destino. Participación en procesos electorales, asistencia a plenos, etc. No queda cubierto lo que pueda realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad. En cuanto a conciliación, será requisito que haya dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.	Art. 48.1 EBEP. Cláusula 3ª Acuerdo Mesa General 3 de junio de 2013. BOJA 142 de 22 de julio de 2013. Apartado 8.13 Instrucción 3/2019 Art. 37.9 ET.

Matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho	**Regulación. Normas de referencia**

15 días. Podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante, o dentro del año natural, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Pareja de hecho con documento público.	Art. 12.1.1 Decreto 349/96, y Art. 33.1 a) del VI Convenio. Cláusula 3ª Acuerdo Mesa General 3 de junio de 2013. BOJA 22 de julio de 2013. Apartado 8.14 Instrucción 3/2019. Modificada Instrucción 1/2024. Art. 37.3.a ET. Art. 48.i EBEP modificado por RDL 5/2023.

Para acudir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud

Días COMPLETOS de celebración del examen. Se consideran incluidos los exámenes parciales liberatorios y las pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas. Incluye certificados de profesionalidad. No se incluye en la Instrucción pero **los cursos de habilitación para la promoción se considerarán exámenes y no cursos**.	Art. 48.d EBEP, Apartado 10.1. Mesa Sectorial 29 de abril 2022 y Comisión de Convenio de 25 de julio de 2022 se acuerda modificar Instrucción 3/19 para aclarar que se trata de toda la jornada.

Permiso por razón de violencia de género

Reducción de jornada con disminución proporcional de retribuciones o reordenación del tiempo de trabajo a través de **adaptación horaria**. Derecho a **movilidad** geográfica (Art. 143 LFPA). Flexibilidad 50%. Ayuda por cambio de domicilio e indemnización por traslado forzoso. Excedencia voluntaria y suspensión de relación laboral. Se consideran justificadas, las **ausencias** totales o parciales por motivos de seguridad o cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud.	Art. 49.d) EBEP. Modificado ley 4/2023 Igualdad real personas trans y LGTBI. Acuerdo de 12 de diciembre de 2017, de la Mesa General. BOJA 9 de marzo de 2018. Apartado 11 de la Instrucción 3/2019. Art. 31 LFPA

Asuntos particulares sin retribución	Regulación. Normas de referencia

Hasta **3 meses cada dos años**. Condicionado a razones del servicio. 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** *(el Acuerdo de 2013 mejora los 15 días mínimos contemplados en convenio),* **ni superior a tres meses**. Dichos permisos le serán concedidos por la consejería u organismo al que la persona esté adscrita, dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas. 2. Asimismo, se podrán conceder permisos sin sueldo, en las mismas condiciones y con una duración máxima de seis meses, para: a) **cursar estudios oficiales** o de especialización relacionada con su puesto de trabajo, así como para el disfrute de becas o la realización de viajes de formación o relacionada con la realización de cursos. b) colaborar con alguna **ONG**, debidamente inscrita. 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 deberá ser acreditada. 4. La duración acumulada de los permisos previstos en los apartados 1 y 2 no podrá exceder de doce meses cada dos años.	**Personal funcionario:** Art. 11.1.2.c) del Decreto 349/1996. **Personal laboral:** Art. 36.1.2.2 del C. Colectivo. Cláusula 6ª Acuerdo Mesa General 3 de junio de 2013. BOJA 142 de 22 de julio de 2013. Instrucción 3/2019: apartado 13.2.

Concepto “distinta localidad”

Regulación. Normas de referencia

Se entiende por "localidad" el término municipal donde radica la **residencia de quien lo solicita.**	Art. 33.1.H del convenio. Ap. 8.6 de la Instrucción 3/2019.

Por traslado de domicilio

1 día en la misma localidad. **2** distinta localidad. **3** distinta provincia.	Cláusula 3ª Acuerdo Mesa General 3 de junio de 2013. BOJA 142 de 22 de julio de 2013. Ap. 9A Instrucción 3/2019.

Excedencias

Voluntaria. Interés particular. Personal laboral fijo con un año al menos de antigüedad. Entre uno y cinco años. A partir de tres años como fijo hasta diez años. Puede ejercer el derecho otra vez transcurridos dos años. No reserva de puesto. Personal funcionario cuando hayan prestado servicios en AAPP dos años inmediatamente anteriores (art. 149 LFPA). **Forzosa.** Derecho a reserva de puesto y cómputo de antigüedad. Por designación de cargo público, función sindical, puesto eventual. **Por incompatibilidad.** Cuando se opte por un puesto de trabajo incompatible. Quedará en excedencia voluntaria aunque no lleve un año de antigüedad en el servicio. Art. 155 LFPA. **Por cuidado de familiares.** Hasta tres años por cuidado de hijo/a o dos por otro familiar hasta 2º , incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, por razones de edad, discapacidad, enfermedad o accidente. Reserva de puestos al menos dos años. Computables trienios. Sin requisito servicios previos. Posibilidad usar fraccionado. **Por violencia de género:** Sin mínimo de permanencia. 12 meses de reserva de puesto. Se puede ampliar por plazos de 3 meses hasta 18. Los cuatro primero meses retribuidos. **Voluntaria por reagrupación familiar.** art. 150 LFPA. **Voluntaria prestación servicios sector público.** Art. 154 LFPA. **Por violencia terrorista.** Art. 153 LFPA. **Excedencia con reserva de puesto**. Art. 156 LFPA. **Excedencia voluntaria incentivada**. Art. 157 LFPA.	P. LABORAL Art. 34. *Exced. Cuidado familiares* Resto: Art. 38, 39 y 40 C. Col. Art. 46.3 ET. Mod RDL 5/2023 P. FUNC. Art. 89 EBEP. Art. 149 a 158 LFPA

Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiar	Regulación. Normas de referencia

- **ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN** que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el **primer grado** por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, **cinco días (art. 48.a EBEP y art. 37.3.b ET)**. **Segundo grado** de consanguinidad o afinidad, el permiso será de **cuatro días** (Art. 48.a EBEP) **cinco días a personal laboral** [1]. Se entiende por enfermedad grave las contempladas en la Orden TMS/103/2019. - **FALLECIMIENTO** del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del **primer grado** de consanguinidad o afinidad, **tres días** hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y **cinco días hábiles**, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del **segundo grado** de consanguinidad o afinidad, el permiso será de **dos días** hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de **cuatro días** hábiles cuando sea en distinta localidad.» *(art. 48 EBEP art. 37.3.b.bis ET modificados por RDL 5/23.Art. 8.6 Instrucción 3/2019)*	Redacción art. 48.a EBEP por Art. 8 RDL 20/2012. Instrucción 3/2019, apartado 8.6. modificado Instrucción 1/2024. Letra c p. laboral fam. 2º grado. Se introduce apartado 8.6 bis para fallecimiento. 37.3.b y b.bisET Modificado por RDL 5/2023.

Enfermedad infecto-contagiosa menor de 9 años

3 días naturales a partir del primer día hábil. Puede disfrutarlo el padre o la madre, pudiendo alternar ambos su ejercicio. Incompatible con apartado anterior.	Art. 33. I) convenio col. Instrucción 3/2019, apartado 8.7.

Jornada reducida por interés particular

Reducción voluntaria de hasta un **10% de la jornada** con la consiguiente **reducción** retributiva. Condicionado a razones del servicio.	Art. 15.2 Ley 3/2012. Disposición final 3ª de la ley 10/2016 de presupuestos J.A. para 2017. Instrucción 3/2019. Ap. 4.3.

Por asistencia a cursos

Regulación. Normas de referencia

[1] Tras conflicto colectivo presentado por CCOO al personal laboral se aplica lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores. Comisiones de Convenio 28 abril y 12 de mayo de 2025.

Posibilidad de asistencia a cursos del IAAP y los organizados dentro del acuerdo de formación para el empleo, considerado tiempo de trabajo. Para el resto de cursos, 40 horas al año para aquellos que estén relacionados directamente con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa; 80 horas al año para cursos de habilitación para el área funcional.	Ley 3/2012. Instrucción 3/2019, apartado 10.2. Art. 47 LFPA

Sistema específico de jornada continuada

Para cuidado de personas mayores, discapacitadas, hijos e hijas, familiares hasta el 2º grado. Permite realizar suplemento de jornada en horario de mañana y acumular jornada semanal en menos de 5 días, pudiendo realizar la jornada del día o días no trabajados en horario de mañana como de tarde. Condicionado necesidades del servicio y la adaptación del derecho en negociación sectorial. Preaviso 10 días hábiles.	Acuerdo de Mesa General 13 de julio 2018. Circular 1/2018 SGAP. Instrucción 3/2019. Apartado 2.5.

Interpretación afinidad hijos/as del cónyuge

Deben incluirse como afines de primer grado los hijos e hijas del cónyuge (hijastros/as) y el cónyuge de padre/madre (madrastra/padrastro)	Sentencia 157/2015 de 2 de octubre de 2015. Audiencia Nacional. Sala de lo Social.

Permiso por riesgo climático

El **personal laboral** tendrá derecho a un permiso de **hasta cuatro días** por imposibilidad de **acceder al centro de trabajo** o **transitar por las vías de circulación** necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de **riesgo grave e inminente**, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia, los órganos competentes de la Administración de la Junta de Andalucía podrá acordar la prestación del servicio a través de la modalidad de teletrabajo, en los términos establecidos en el artículo 37 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, que resulten de aplicación.	Nuevo apartado 8.19 Instrucción 3/2019 aprobado C. Convenio 12 mayo 2025. **Art. 37.3 g Estatuto de los Trabajadores.**

Flexibilidad horaria por conciliación	**Regulación. Normas de referencia**

Personal que tenga a su cargo hijos menores de **doce años**, **familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado** de consanguinidad o afinidad, **personas mayores o con discapacidad** que tengan reconocida la condición de dependientes tendrá derecho a **flexibilizar una hora diaria** del horario de obligada permanencia. 2. El personal al que se refiere el apartado anterior que tenga a su cargo **personas con discapacidad hasta el primer grado** de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de **dos horas de flexibilidad horaria** diaria sobre el horario de obligada permanencia, 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. 3. Quienes tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para reuniones de coordinación de centro educativo, de integración o de educación especial, donde reciba atención o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social. 4. Derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo. 5. Excepcionalmente, los órganos competentes podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario obligatorio en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación y en los casos de familias monoparentales. 6. Las solicitudes deberán presentarse con antelación suficiente.	Cláusula 5ª Acuerdo Mesa General 3 de junio de 2013. BOJA 142 de 22 de julio de 2013. ***(Ver también bolsa de horas de libre configuración por conciliación)*** Instrucción 3/2019. Apartado 2.3

Entrada en vigor nueva regulación 1 de abril 2025. Reducción entre 25 y 75%. Contrato de relevo indefinido y 100% jornada. Antigüedad 6 años ininterrumpidos en la empresa. Hasta 3 años antes de fecha jubilación. Suspendida la concesión.	Acuerdo de Comisión de Convenio de 13 de julio de 2017, modifica los criterios del informe DGRHFP 13 marzo 2013. Informe DGRHFP 31 de marzo de 2022. Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre modifica 215 LGSS.

Premio de jubilación

180.58 euros por año servicio en el ámbito del convenio o periodo previo a ser transferido. **Personal laboral:** Se incrementa 25% por año en jubilación anticipada, hasta dos años máximo. Reducción 50% si se acoge a jubilación parcial. Actualización anual variación salarial. La solicitud se podrá presentar hasta un año tras la jubilación.	P. LABORAL: Acuerdo Comisión Negociadora VII convenio personal laboral de 23 noviembre de 2018, que añade art. 62 bis. Al VI convenio. BOJA 27 de diciembre de 2018. P. FUNCIONARIO: 10.2 Acuerdo de 24 de octubre de 2003, de la Mesa Sectorial, sobre mejoras de las condiciones de trabajo. Actualización: Acuerdo Sectorial 28 abril 2022. BOJA 3 junio 2022. Acuerdo Comisión Convenio 6 abril 22. BOJA 9 de junio 2022.

Reducción de jornada por recuperación de enfermedad

Recuperación tras quimio o radioterapia. Retribuida. Un mes después del tratamiento. 2 primeras semanas al menos 50%. 3ª 20% y 4ª un 10%. Negociable acumular en las dos primeras semanas.	Acuerdo Mesa General de 13 de julio 2018. Circular 1/2018 SGAP. Instrucción 3/2019. Apartado 4.4

Actos preparatorios donación de órganos

Permiso para la realización de actos preparatorios de donación de órganos o tejidos. El personal incluido en el ámbito de esta Instrucción podrá disfrutar de un permiso por **el tiempo indispensable** para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.	Nuevo apartado 8.20 Instrucción 3/2019 aprobado C. Convenio y M. Sectorial 12 mayo 2025.

Permiso para deportistas de rendimiento de Andalucía	Regulación. Normas de referencia
Asistencia en horario de trabajo a competiciones oficiales, por quienes, estando incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción, tengan la condición de deportistas, entrenadores o entrenadoras, técnicos o técnicas, jueces o juezas y árbitros o árbitras de deporte de rendimiento de Andalucía, tendrá la consideración de permiso retribuido en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía.	Decreto 336/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula el Deporte de Rendimiento de Andalucía. Ap. 9C Instrucción 3/2019.

Permiso víctimas de terrorismo	
Empleados y empleadas 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 víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de la sentencia judicial firme. Derecho a **reducción de jornada** con disminución proporcional de la retribución o **reordenación del tiempo de trabajo**, a través de adaptación de horario, horario flexible etc.	Artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral de las Víctimas del Terrorismo. Ap. 12 Instrucción 3/2019

Reincorporación tras invalidez	
Derecho a solicitar la reincorporación a la Administración, una vez extinguida su relación por invalidez permanente, si posteriormente es declarado apto/a para el trabajo.	**P. Funcionario** art. 68 EBEP. **P. Laboral** Acuerdo Com. Negociadora nov. 2014.

Teletrabajo

Art. 47 bis. EBEP. Art. 37 LFPA
Real Decreto-ley 29/2020 Teletrabajo AAPP
Real Decreto-ley 28/2012 de trabajo a distancia
Pacto trabajo no presencial Junta Andalucía 14 de septiembre 2020
Modificación 26 de enero de 2021
Proyecto nuevo decreto. (desacuerdo de CCOO por insuficiente).

Adaptación de jornada	Regulación. Normas de referencia
Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo **a distancia**, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan **doce años**. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. En 15 días se presume concesión si no concurre oposición motivada. **En la negociación colectiva se podrán establecer, con respecto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio**.	Apartado 8 art. 34 ET. Modificado por RDL 5/2023.

Permiso causa mayor por motivos familiares	
La **persona trabajadora** tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a **cuatro días al año.**	Art. 37.9. **ET**. Modificados por RDL 5/2023. No se incorpora al EBEP. Apartado 8.18 Instrucción 3/2019 modificada por 1/2024.

PROTECCIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN POR EJERCER DERECHOS DE CONCILIACIÓN	Regulación. Normas de referencia
Se reconoce el derecho a no ser discriminados/discriminadas en todas sus facetas o tener un trato desfavorable a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.	Art. 4.2.C Estatuto de los trabajadores. Modificado por RDL 5/2023 Art. 30 ley de Función Pública Andalucía

Permiso parental ocho semanas	
Para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, **hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.** Este permiso, que tendrá una **duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial** conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual sin que pueda transferirse su ejercicio.	49 g) EBEP Art. 48 bis. ET Modificados por RDL 5/2023. Apartado 8.17 Instrucción 3/2019 modificado por 1/2024

Carrera profesional	
Carrera horizontal consiste en el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño, a través del ascenso en un sistema de tramos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, de acuerdo con la valoración positiva, objetiva y reglada que se establece en el apartado 2, conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.	Personal funcionario art. 52 a 55 LFPA Personal laboral DA 25 LFPA

Asimilación madres trans gestantes	
En los apartados 8.1, 8.3, 8.4, 8.5, 8.8 y 8.17 de la Instrucción 3/2019, tras la modificación por la Instrucción 1/2024 se añade: *a efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.*	Ley 4/2023, de 28 de febrero.

Justificación de ausencias	
Las ausencias, faltas de puntualidad y permanencia o abandono de centro de trabajo requerirán la ulterior justificación acreditativa por cualquier medio de prueba admisible en derecho.	Instrucción 3/2019 modificada Instrucción 1/ 2024.

EDAD DE JUBILACIÓN

JUBILACIÓN ORDINARIA

AÑO	PERIODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

[SIMULADOR DE JUBILACIÓN]

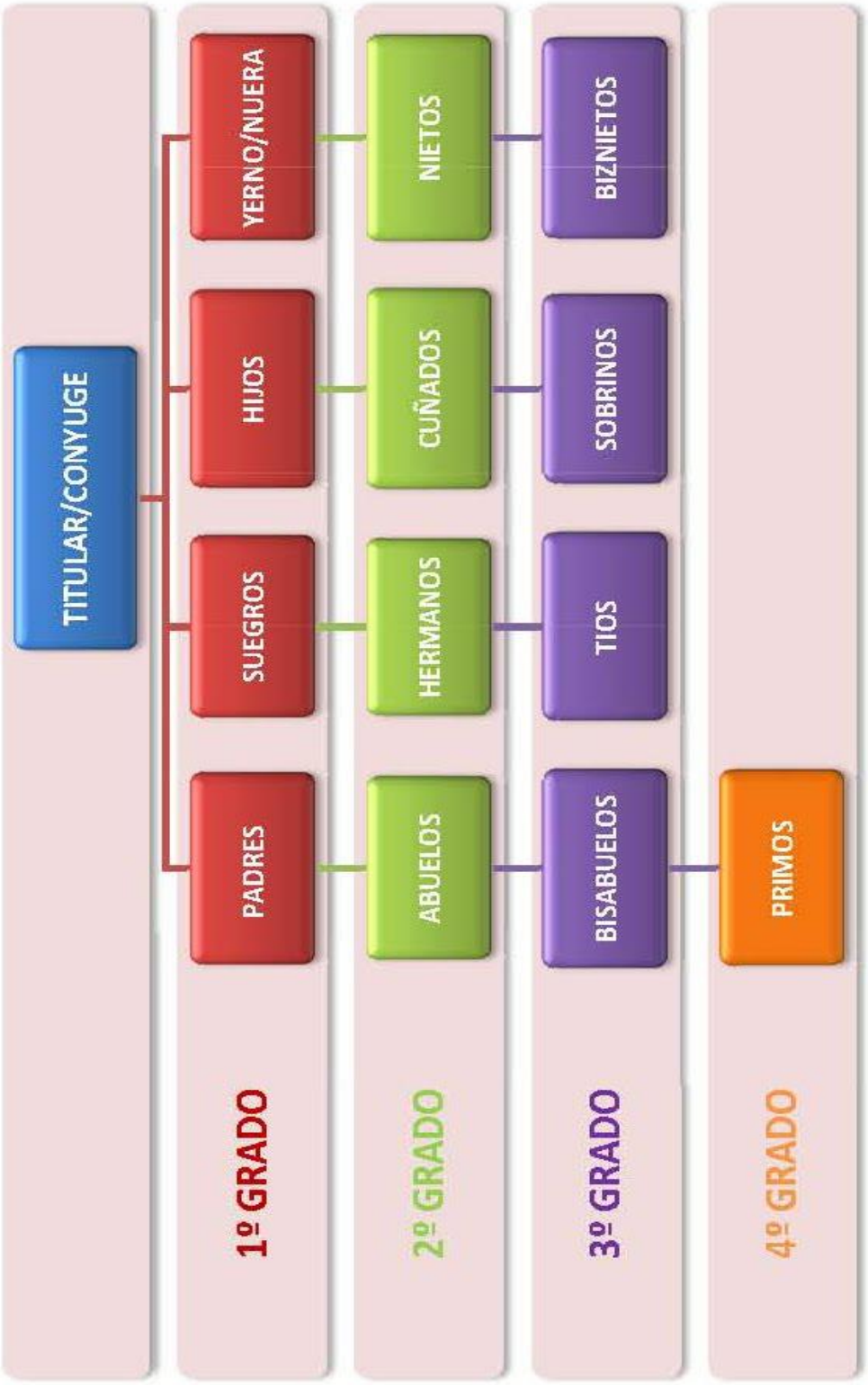
[COEFICIENTES REDUCTORES JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA]

JUBILACIÓN PARCIAL

AÑO DEL HECHO CAUSANTE	EDAD EXIGIDA SEGÚN PERIODOS COTIZADOS		EDAD EXIGIDA CON 33 AÑOS COTIZADOS
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

**Modificado por Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre. Entrada en vigor 1 de abril 2025.*

Grados de parentesco



RETRIBUCIONES LABORALES 2024

GRUPO	SUELDO	TRIENIO	C. CAT	C. CONV
1	1.319,96	56,43	566,36	482,02
2	1.120,23	56,43	499,24	441,23
3	835,11	39,08	472,37	303,02
4	682,84	33,49	391,78	251,07
5	623,42	33,49	364,97	231,31

GRUPO	C.TURNC.	C.P.TRAB (***)	C. J. TARDE	C.J. PART	PELIGROSIDAD
1	296,85	249,42	89,10	89,10	263,99
2	296,85	228,30	89,10	89,10	224,05
3	192,10	190,98	57,70	57,70	167,02
4	192,10	175,49	57,70	57,70	136,57
5	192,10	169,01	57,70	57,70	124,68

GRUPO	C.TRABAJO NOCTURNO	C.DOMINGO Y FESTIVO
	Euros/hora	Euros/dia
1	6,08	36,45
2	6,08	36,45
3	4,92	29,18
4	4,92	29,18
5	4,92	29,18

***Incluido incremento 2% 2024. Falta incrementar 0,5 % adicional en 2024 e incremento 2025.**

RETRIBUCIONES P. FUNCIONARIO 2024

RETRIBUCIONES			PAGAS EXTRAS	
GRUPO	SUELDO	TRIENIO	SUELDO	TRIENIO
A1	1.326,90	51,07	818,82	31,53
A2	1.147,35	41,65	836,78	30,37
C1	861,46	31,53	744,56	27,21
C2	716,98	21,46	710,44	21,24
E	656,23	16,16	656,23	16,16

GRUPO	D. PASIVOS	MUFACE	ISFAS	MUGEJU
A1	118,04	51,68	51,68	51,68
A2	92,90	40,68	40,68	40,68
C1	71,35	31,24	31,24	31,24
C2	56,45	24,72	24,72	24,72
E	48,13	21,07	21,07	---

COMPLEMENTO DE DESTINO			
Nivel	Imp. mensual	Nivel	Imp. Mensual
12	311,19	22	610,00
13	338,07	23	653,76
14	364,97	24	697,43
15	391,78	25	741,15
16	418,69	26	835,38
17	445,50	27	952,17
18	472,37	28	995,93
19	499,24	29	1.039,61
20	526,09	30	1.159,06
21	566,36	---	---

***Incluido incremento 2% 2024. Falta incrementar 0,5 % adicional en 2024 e incremento 2025.**

DÍAS DE ASUNTOS PARTICULARES 2025

- 6 días

+ 2 días adicionales debido a que el 1 de noviembre y 6 de diciembre caen en sábado, en base al Acuerdo de Mesa General de 3 de junio de 2013 (BOJA 22 de julio de 2013.

+ Días adicionales por antigüedad

2 días adicionales al cumplir el sexto trienio y uno adicional por cada trienio a partir del octavo (sin límite).

SE PUEDEN DISFRUTAR HASTA EL 15 DE ENERO DE 2026

VACACIONES: 22 DÍAS LABORALES

15 años de servicio: 23 días hábiles.
20 años de servicio: 24 días hábiles.
25 años de servicio: 25 días hábiles.
30 o más años de servicio: 26 días hábiles.

Para contactar con Administración Autonómica CCOO de Andalucía puedes hacerlo a través de la siguiente dirección: autonómica-and@fsc.ccoo.es
También puedes ponerte en contacto con las secciones sindicales de Administración Autonómica CCOO de Andalucía a través de las siguientes direcciones y teléfonos:

ALMERÍA
Dirección: Calle Javier Sanz, 14, 4ª planta, 04004 Almería
Teléfono: 950 184 919
Correo electrónico: fsc-al@fsc.ccoo.es

CÁDIZ
Dirección: Avenida Andalucía, 6, 8ª planta, 11008 Cádiz
Teléfono: 956 271 730
Correo electrónico: autonomica-ca@fsc.ccoo.es

CÓRDOBA
Dirección: Calle Gran Capitán, 12, 1ª planta, 14008 Córdoba
Teléfonos: 957 221 374 | 957 496 848
Correo electrónico: autonomica-co@fsc.ccoo.es

GRANADA
Dirección: Calle Periodista Francisco Javier Cobos, 2, 18014 Granada
Teléfonos: 958 800 589 | 958 289 842
Correo electrónico: autonomica-gr@fsc.ccoo.es

HUELVA
Dirección: Calle Martín Alonso Pinzón, 7, 3ª planta, 21003 Huelva
Teléfonos: 959 496 864 | 959 496 869
Correo electrónico: autonomica-hu@fsc.ccoo.es

JAÉN
Dirección: Calle Castilla, 8, 23007 Jaén
Teléfonos: 953 217 969 | 953 217 966
Correo electrónico: autonomica-ja@fsc.ccoo.es

MÁLAGA
Dirección: Avenida de Manuel Agustín Heredia, 26, 29001 Málaga
Teléfono: 952 64 99 45
Correo electrónico: autonomica-ma@fsc.ccoo.es

SEVILLA
Dirección Avenida Cardenal Bueno Monreal, 58, 1ª planta, 41013-Sevilla
Teléfono: 954 464 519
Correo electrónico: autonomica-se@fsc.ccoo.es

EL PODER ESTÁ EN TUS MANOS

#ElPoderEnTusManos #ElPoderDeCambiarLasCosas

CCOO

servicios a la ciudadanía
autonómica