

INSTRUCCIÓN X/2022 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE MODIFICAN LOS APARTADOS 8.9 Y 10.1 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.

La Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública dictó 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 dotar de mayor cohesión y homogeneidad a la regulación en estas materias.

La mencionada Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, fue posteriormente modificada por la Instrucción 1/2021, para acomodar lo en ella dispuesto en materia de permisos y vacaciones a las modificaciones introducidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público por la disposición final trigésimo séptima de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

Por un lado entre los permisos de los funcionarios públicos recogidos en el artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público en su letra f) se encuentra contemplado el relativo al derecho de lactancia de hijo menor de doce meses.

La redacción original del citado artículo en el Estatuto Básico del Empleado Público fue modificada posteriormente por el artículo 3. Dos. del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que viene a plasmar, entre otros extremos, el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, afirmándose en su exposición de motivos, al caso que nos ocupa, que «*La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil...*».

Es importante indicar que la modificación introducida en el artículo 48.f) por el Real Decreto-ley 6/2019 (en vigor desde el día 8 de marzo de 2019), vino a determinar que el ejercicio del derecho de lactancia correspondía ya a ambos progenitores, al constituirse como derecho individual de los funcionarios, y no a uno u otro de los progenitores como anteriormente. Asimismo introdujo la imposibilidad de transferir tal derecho al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Igualmente vino a establecer que la posibilidad de sustitución del tiempo de lactancia por el permiso de acumulación de jornadas completas ya no corresponde sólo a la funcionaria (como anteriormente), sino que es aplicable a ambos progenitores, ya que no se establece limitación en este sentido.

A su vez la disposición final trigésima séptima. Uno. de la citada Ley 11/2020, de 30 de diciembre (en vigor desde el 01/01/2021), ha vuelto a dar nueva redacción a esta letra f) del artículo 48 del TREBEP, pero sin afectar a la titularidad del derecho.





Por todo ello es preciso modificar la redacción del apartado 8.9 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, estableciendo que la titularidad del permiso de lactancia (o “*cuidado del lactante*”) del menor de dieciséis meses corresponde a ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, con la limitación de que el permiso que corresponde a uno de ellos no puede ser transferido al otro, de forma tal que no puede sumarse en un solo progenitor, adoptante, guardador o acogedor, el tiempo de ausencia del trabajo de ambos. Asimismo se recoge en este apartado que ambos titulares del derecho tienen la posibilidad de acumulación de este permiso en jornadas completas y se suprime la previsión de justificación del disfrute del derecho por el otro progenitor.

Por otro lado, en el artículo 48.d) del TREBEP se encuentra contemplado el permiso de los funcionarios públicos para concurrir a la celebración de exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración; permiso que también se encuentra regulado en el apartado 10.1 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre.

A fin de contribuir a la formación de los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación, se da nueva redacción a su apartado 10.1 entendiéndose por «días de su celebración» la totalidad de los días naturales en que tengan lugar los exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud.

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, así como de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, **ambas en sesiones de**

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, así como en el artículo 98 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía,

RESUELVO

PRIMERO. Modificar el apartado 8.9 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, «Permiso y reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijo o hija, personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogimiento, menores de dieciséis meses», que queda con la siguiente redacción:

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

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción, pudiendo ser disfrutado por ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Este permiso podrá disfrutarse en una de las dos modalidades que a continuación se relacionan:

a) Una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido, que podrá dividirse en dos fracciones.



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.

La concreción horaria 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 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, y deberá solicitarse antes de la conclusión de los citados permisos. Una vez iniciada esta modalidad del permiso deberá mantenerse hasta su finalización.

La modalidad de acumulación en jornadas completas podrá ejercerse por ambos titulares de forma simultánea o sucesiva.

En los supuestos de adopción, guarda 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, múltiples.

Este permiso sólo podrá acumularse a la jornada de trabajo reducida por razones de guarda legal recogida en el apartado 8.11 de esta Instrucción».

SEGUNDO. Modificar el apartado 10.1 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, «Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud», que queda con la siguiente redacción:

«10.1. Para concurrir a exámenes finales, demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.»

Los empleados públicos tienen derecho a disfrutar de permiso para concurrir a exámenes finales, demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

Asimismo, y a los efectos de la presente Instrucción, el presente permiso se extiende a la celebración de pruebas de exámenes parciales liberatorios, de pruebas selectivas convocadas por las Administraciones públicas y de pruebas para la obtención de certificados de profesionalidad.

A los efectos de la presente instrucción se entiende por «días de su celebración» la totalidad de los días naturales en los que tengan lugar los mencionados exámenes o pruebas. »

TERCERO. Entrada en vigor de la modificación introducida por la presente Instrucción.

1. La modificación introducida por la presente Instrucción surtirá efecto desde la fecha de su firma.
2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el personal al que se le hubiere denegado la concesión del permiso por lactancia por el hecho de su disfrute por el otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, podrá cursar nueva solicitud de concesión del permiso siempre que el hijo o hija, persona sujeta a



guarda, adopción o acogimiento, no haya cumplido los dieciséis meses, conforme a lo regulado en el apartado 8.9 de la Instrucción.

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

borrador