

ACUERDO DE 11 DE DICIEMBRE DE 2025, DEL PLENO DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA, POR EL QUE SE REGULA EL RÉGIMEN DE JORNADA LABORAL, PERMISOS Y VACACIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA.

La Cámara de Cuentas de Andalucía es competente para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TREBEP).

En consonancia con lo anterior, esta Institución aprobó, mediante Acuerdo del Pleno de 19 de marzo de 2019, su propio régimen de jornada laboral, permisos, licencias y vacaciones, vigente en la actualidad. Si bien, el citado texto se habría visto afectado por sucesivas reformas de la normativa estatal de carácter básica a las que aquél debe acomodarse.

Asimismo, la propia Institución habría experimentado cambios significativos que afectan al ámbito del citado Acuerdo, como sería la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo operada con fecha de efectos de enero de 2023, que supuso la implantación de un nuevo organigrama de la Institución, y particularmente, la creación de un Servicio de Recursos Humanos y Régimen Interior, integrado en la Secretaría General de la Institución, y con la competencia del control del efectivo cumplimiento de las previsiones normativas en esta materia.

Con el propósito de dar mayor cohesión y homogeneidad a la citada regulación, de introducir determinadas mejoras respecto de la normativa básica, y de incorporar algunas medidas encaminadas a la simplificación en la gestión y control por parte del Servicio citado en el párrafo anterior, es por lo que se entiende necesaria la aprobación de un nuevo Acuerdo del Pleno.

Por todo ello, previa negociación con los representantes del personal, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 37.1 m) TREBEP, el Pleno, en ejercicio de sus competencias normativas establecidas en el artículo 3.1 a) de la Ley 1/1988, de 17 de marzo, de la Cámara de Cuentas de Andalucía, así como de lo dispuesto en el artículo 10 a) del Reglamento de Organización y Funciones, en sesión de 11 de diciembre de 2025, aprueba el siguiente acuerdo normativo:

TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Objeto.

El objeto del presente Acuerdo es establecer las normas por las que se regula el régimen de jornada laboral, permisos y vacaciones del personal funcionario y laboral de la Cámara de Cuentas de Andalucía.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Estas normas serán de aplicación tanto al personal funcionario, como al personal laboral al servicio de la Cámara de Cuentas de Andalucía.

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

TÍTULO PRIMERO.- JORNADA LABORAL.

CAPÍTULO PRIMERO.- JORNADA Y HORARIO LABORAL.

Artículo 3. Jornada general laboral.

1. La jornada laboral será a tiempo completo y comprenderá un total de 35 horas semanales efectivas, de lunes a viernes, salvo que afecten a los horarios especiales del artículo 5 del presente Acuerdo, en cuyo caso, se reducirá proporcionalmente conforme a lo dispuesto en el mismo.

2. El control del cumplimiento de las 35 horas semanales efectivas se realizará en cómputo anual por parte del Servicio de Recursos Humanos y Régimen Interior, resultando exceptuado de dicho régimen, si así lo solicita a su Alto Cargo correspondiente, quien ocupe el puesto de Coordinador en la Institución.

3. En caso de tener saldo negativo al final de ejercicio, la recuperación de horas podrá realizarse hasta el mes de febrero del año siguiente. Si, llegado este mes, aún existe incumplimiento horario, esto implicará la retención proporcional en nómina que corresponda. No obstante, y a petición del interesado, se podrá compensar el déficit de horas mediante la reducción de los días de asuntos particulares, de las horas extraordinarias efectivamente realizadas que estén pendientes de disfrutar, o de las 20 horas de la bolsa de conciliación de la vida personal o familiar y laboral.

4. La asistencia a acciones formativas de perfeccionamiento se computará como jornada u hora/s efectiva/s de trabajo.

Artículo 4. Horario laboral.

1. Para el cumplimiento de la jornada laboral se establece un sistema de flexibilidad horaria, que, en régimen presencial, se desarrollará, preferentemente, entre las 7.30 horas y las 20.00 horas.

En régimen de teletrabajo, la jornada laboral no podrá superar las 7 horas en cómputo diario. Bajo esta modalidad de prestación de servicios, el horario no podrá comenzar antes de las 7.00 horas ni finalizar más tarde de las 20.00 horas.

2. Sin perjuicio de lo anterior, se fija un horario laboral obligatorio, comprendido entre las 9.00 horas y las 14.00 horas, de lunes a viernes, con independencia de que la prestación de los servicios sea en modalidad presencial o telemática.

3. El control horario aplicará automáticamente un descanso mínimo obligatorio diario de 30 minutos tras 8 horas de trabajo continuado.

Artículo 5. Jornadas y horarios especiales.

1. La jornada laboral semanal de 35 horas se reducirá proporcionalmente en lo que quede afectada por:

a) el período navideño (entre el 23 de diciembre y el 6 de enero, ambos incluidos);

b) el período estival (entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos incluidos);

c) y durante los días laborables de Semana Santa y de la Feria de Abril de Sevilla.

2. En los puntuales días comprendidos en el apartado anterior, se establece una jornada laboral diaria de 5 horas y 30 minutos, que podrá afectar total o parcialmente a la jornada laboral semanal. En estos supuestos, el personal tendrá derecho a flexibilizar el horario obligatorio previsto en el artículo 4.2 en un máximo de una hora diaria, alternativamente al comienzo o al final de la jornada, y cualquiera que sea la modalidad de prestación de servicios.

3. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de jornadas no laborables. En caso de que estos días coincidan en festivo, sábado o día no laborable, se incorporarán adicionalmente dos días de permiso.

CAPÍTULO SEGUNDO.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y DÍAS DE COMPENSACIÓN.

Artículo 6. Horas extraordinarias.

1. Las horas que tengan la consideración de extraordinarias se compensarán con 1 hora y 30 minutos, si se trabajan de lunes a viernes; y con 2 horas, si se trabajan en sábados, domingos o festivos.

2. En todo caso, las horas extraordinarias deberán estar previamente ordenadas por el correspondiente Coordinador o Jefe de Gabinete, así como autorizadas por el titular de la Secretaría General de la Institución.

3. La ordenación de realización de horas extraordinarias se contempla en los siguientes casos tasados:

a) En el marco de la realización de informes de fiscalización sometidos a plazos improrrogables o cuyos trabajos de campo se realicen fuera de la sede de la Institución, siempre que se realicen a más de 90 kilómetros de distancia desde la

sede de la Institución, y que la necesidad de dichas horas se justifique previamente por el superior jerárquico correspondiente.

b) Para asegurar la prestación continuada y adecuada de los servicios esenciales de la Institución.

4. De la ordenación y autorización previa de dichas horas se dará traslado al Servicio de Recursos Humanos y Régimen Interior, encargado de su control horario.

5. Sin perjuicio del cumplimiento de los citados requisitos procedimentales, las franjas horarias que podrían dar lugar a la generación de horas extraordinarias serían las siguientes:

a) Entre las 16.00 y las 7.00 horas del día siguiente, de lunes a viernes.

b) En cualquier hora, en el caso de sábados, domingos y festivos.

6. Las horas extraordinarias podrán dar lugar al disfrute de días compensatorios, con el límite máximo que establece el primer apartado del artículo siguiente.

7. Las horas extraordinarias no darán lugar a compensación económica alguna, salvo que así se autorice por parte de la Comisión de Gobierno, con carácter previo, excepcional y debidamente justificado. En tal caso, no será de aplicación la compensación con tiempo de descanso del apartado primero de este artículo.

Artículo 7. Días de compensación.

1. Las horas extraordinarias podrán generar días compensatorios, que se disfrutarán en un máximo de 7 días anuales.

2. Los días compensatorios podrán disfrutarse a partir del mes siguiente al de la realización de las horas que han dado origen a este permiso y hasta el 15 de enero del año siguiente en que se efectuaron, de acuerdo con las necesidades del servicio apreciadas por el Coordinador o Jefe de Gabinete.

No obstante, los días compensatorios generados por horas extraordinarias que hayan sido trabajadas en los meses de noviembre y diciembre podrán ser disfrutados durante el primer cuatrimestre del año siguiente, también de acuerdo con las necesidades del servicio apreciadas por el Coordinador o Jefe de Gabinete.

CAPÍTULO TERCERO. PLAN CONCILIA.

Artículo 8. Plan Concilia.

1. El personal comprendido dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo tendrá derecho a flexibilizar el horario laboral obligatorio especificado en el artículo 4.2, siempre que acredite tener a su cargo directo a alguno de los siguientes:

- a) una persona mayor que requiera especial dedicación,
- b) un hijo menor de 12 años

- c) una persona con discapacidad
- d) o bien, un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2. El derecho a esta flexibilización del horario laboral obligatorio se ejercerá opcionalmente por el empleado, en un máximo de una hora diaria, y alternativamente al comienzo o al final de la jornada.

TÍTULO SEGUNDO.- VACACIONES Y PERMISOS.

CAPÍTULO PRIMERO.- VACACIONES.

Artículo 9. Vacaciones anuales retribuidas.

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente si no se completa el año de servicio activo, redondeándose al alza las fracciones iguales o superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día. A estos efectos, los sábados no se considerarán hábiles.

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad o accidente, las derivadas del disfrute de los permisos y reducciones de jornada regulados en los artículos 48 y 49 del TREBEP, así como los permisos y reducciones de jornada previstos en el presente Acuerdo, a salvo del permiso sin retribución tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

2. El periodo vacacional se disfrutará dentro del año natural en que se hubiese devengado y hasta el 15 de enero del año siguiente, previa autorización del Coordinador o Jefe de Gabinete y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio.

Excepcionalmente, a petición del interesado y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el Coordinador o el Jefe de Gabinete podrá autorizar su disfrute, total o parcial, a partir del 15 de enero del año siguiente, en cuyo caso se requerirá el VºBº previo del titular de la Secretaría General.

3. Las vacaciones anuales se disfrutarán, preferentemente, en los meses de julio y agosto.

4. Podrán disfrutarse las vacaciones, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado, cuando alguna de las siguientes situaciones impida iniciar su disfrute o, una vez iniciado, sobreviniera alguna de ellas:

- a) Maternidad.
- b) Paternidad.
- c) Incapacidad temporal.
- d) Riesgo durante la lactancia.
- e) Riesgo durante el embarazo.

- f) Adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento.
- g) Lactancia de hija o hijo, o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogimiento, menores de 16 meses, en el supuesto de sustitución del tiempo de lactancia por el permiso acumulado en jornadas completas.
- h) Otras situaciones análogas que puedan determinarse por medio de instrucción del titular de la Secretaría General, previa negociación colectiva.

5. En el supuesto de acreditar ante la Institución los años de antigüedad que a continuación se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 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.

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

6. El período de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por una cuantía económica. En el supuesto 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 18 meses.

CAPÍTULO SEGUNDO.- PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA.

Artículo 10. Permisos en general.

El personal funcionario y laboral de la Institución tendrá derecho a disfrutar de los siguientes permisos:

1. Por 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 con el personal empleado público en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla, de 5 días hábiles.

2. Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, de 4 días hábiles.

Los permisos previstos en los apartados 1 y 2 del presente artículo podrán 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, debidamente justificadas.

3. Por fallecimiento un familiar, según se detalla a continuación:

a) En el supuesto de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro de primer grado de consanguinidad o afinidad, de 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando el suceso se produzca en distinta localidad.

b) En el supuesto de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, de 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 4 días hábiles cuando el suceso se produzca en distinta localidad.

En relación con este permiso por fallecimiento, procederá la autorización de su disfrute en días alternos, siempre y cuando el interesado acredite la concurrencia de circunstancias excepcionales, que habrán de ser debidamente ponderadas por el Coordinador o Jefe de Gabinete, con el VºBº previo del titular de la Secretaría General.

A efectos del cómputo de este permiso, se entiende por localidad el término municipal donde radica la residencia de quien lo solicita.

4. Por traslado de domicilio sin cambio de localidad de residencia, 1 día hábil. En caso contrario, de 2 días hábiles.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine en su normativa específica.

6. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud que tengan lugar en la franja del horario laboral obligatorio del artículo 4.2, durante dicho horario de obligado cumplimiento.

7. Por la asistencia como miembro de tribunales, comisiones de selección o de valoración, durante los días de su celebración.

8. Por enfermedad infectocontagiosa de un menor de 9 años, que tenga la condición de hijo, tutelado, adoptando o acogido de un empleado público de la Institución, de 3 días hábiles.

Este permiso será incompatible con el regulado en los apartados 1, 2 y 3 de este artículo.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de empleadas embarazadas incluye también a las personas empleadas trans gestantes.

El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

10. Por estado de gestación de la empleada pública, de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo y 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.

11. Por lactancia o cuidado de un hijo menor de 16 meses, o persona sujeta a guarda con fines de adopción o acogimiento, el personal tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir 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 1 hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo contemplado en el párrafo primero por un permiso retribuido que acumule en jornadas diarias, a razón de 7 horas cada una de ellas, el tiempo correspondiente. Esta modalidad tendrá una duración máxima de 20 días hábiles y 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, pudiendo ejercitarse por ambos titulares de forma simultánea o sucesiva.

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

En el caso de familia monoparental, la persona progenitora que la conforme podrá adicionar al permiso previsto en este apartado, y en sus mismos términos, 1 hora diaria más de ausencia del trabajo con carácter retribuido, o bien, 20 días hábiles más, tratándose de un permiso que podrá disfrutarse hasta que el hijo o menor cumpla 16 meses.

12. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, de un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

13. Por razones de guarda legal, cuando el empleado público tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la correspondiente disminución de sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho el empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

En concreto, la reducción de la jornada será de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80% o un 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias. 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.

La jornada reducida podrá ser diaria o acumulada, si bien la reducción acumulada, supeditada en este último caso a las necesidades del servicio, debidamente justificadas.

El personal que disfrute de la jornada reducida deberá comunicar con 15 días de antelación la fecha en la que se reincorpore a la jornada habitual.

14. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de 1 mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción podría prorratearse entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de 1 mes.

En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

15. Por 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.

16. Por la participación en procesos electorales, en los términos que se determine en su normativa específica.

17. Por asuntos particulares, de 7 días hábiles por año completo de servicio o los días que correspondan proporcionalmente si el año de servicio no se hubiera completado. Además, en concepto de asuntos particulares por antigüedad, se tendrá derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El disfrute de los días de asuntos particulares estará supeditado, en todo caso, a la previa autorización del Coordinador o Jefe de Gabinete y a las necesidades del servicio, debidamente justificadas, pudiendo utilizarse hasta el día 15 de enero del año siguiente al que correspondan.

Los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a las vacaciones anuales.

18. Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, de 15 días naturales.

Este permiso podrá disfrutarse consecutivamente, antes o a partir del hecho causante, o bien, en el periodo de 1 año desde la fecha del hecho causante, en este último supuesto siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

19. 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.

20. Por 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, coincidentes en sábado, un máximo de 2 días hábiles de permiso en ese mismo 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.

Artículo 11. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de 19 semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de 32 semanas.

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 13 semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Un total de 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Otras 11 semanas, y 22 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses.

3.º Las restantes 2 semanas, y 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los 8 años.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2º y 3º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, en este último caso, cuando las necesidades del servicio

debidamente justificadas lo permitan y así se autorice por el Coordinador o Jefe de Gabinete, con el VºBº previo del titular de la Secretaría General.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad o departamento en que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Institución.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de 19 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de 32 semanas.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Un total de 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Otras 11 semanas, y 22 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los 12 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.

3.º Las restantes 2 semanas, y 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los 8 años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2º y 3º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, en este último caso, cuando las necesidades del servicio debidamente justificadas lo permitan y así se autorice por el Coordinador o Jefe de Gabinete, con el VºBº previo del titular de la Secretaría General.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad o departamento en que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta 2 meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Institución.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a 1 año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de 19 semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de 32 semanas.

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 13 semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Un total de 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Otras 11 semanas, y 22 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los 12 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.

3.º Las restantes 2 semanas, y 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los 8 años.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2º y 3º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, en este último caso, cuando las necesidades del servicio lo permitan y así se autorice por el Coordinador o Jefe de Gabinete, con el VºBº previo del titular de la Secretaría General.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 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 16 del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de 12 meses en jornadas completas del apartado 11 del artículo 10, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad o departamento en que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Institución.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, 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.

Los empleados que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les 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.

d) Por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y una vez agotado el permiso previsto en cada uno de los tres apartados anteriores [a), b) y c)], de un permiso adicional retribuido de 4 semanas, el cual tiene consideración de individual e intransferible. Este permiso adicional podrá acumularse a los días que correspondan por vacaciones y asuntos particulares, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, debidamente justificadas.

En el supuesto de familia monoparental, la persona progenitora que la conforme tendrá derecho a un permiso adicional retribuido de 8 semanas en lugar de 4, el cual podrá disfrutarse hasta que el hijo o menor cumpla 12 meses, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, debidamente justificadas.

e) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer empleada: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género o de violencia sexual, totales o parciales, 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.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, 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 los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la propia Institución.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

f) Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos de la Institución, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado 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 y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado o empleada tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en esta misma Institución, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

h) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a 1 año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años: no tendrá carácter retribuido y tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Institución con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad o departamento en que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

i) Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar o laboral, el personal dispondrá de una bolsa adicional de un total de 20 horas anuales, acumulables entre sí y computables como trabajadas a todos los efectos.

Artículo 12. Permiso potestativo sin retribución.

1. Se podrá conceder un permiso sin derecho a retribución, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, previa autorización justificada del Coordinador o Jefe de Gabinete, que deberá contar con el VºBº previo del titular de la Secretaría General.

2. El permiso sin retribución tendrá una duración acumulada mínima de 7 días naturales y máxima de 3 meses naturales cada 2 años. La enfermedad sobrevenida mientras el empleado público disfruta de este permiso no interrumpe ni finaliza la misma.

3. En todo caso, para poder solicitar este permiso sin retribución se deberá haber permanecido en situación de servicio activo en la Institución, como mínimo, durante el año inmediatamente anterior al momento de presentación de la solicitud.

TÍTULO TERCERO.- AUSENCIAS Y JUSTIFICACIONES.

Artículo 13. Ausencias por visita médica.

El permiso por visita médica propia o de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad o del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, que acredite la necesidad de acompañamiento, se concederá sólo por el tiempo indispensable, justificándose las ausencias de días completos en los términos del apartado 4º del artículo siguiente.

Artículo 14. Justificación de las ausencias.

1. Cualquier ausencia, falta de puntualidad, de permanencia o abandono del centro de trabajo y, en general, cualquier incumplimiento en materia de jornadas y horarios, requerirá aviso inmediato por parte del empleado a su superior jerárquico, quien a su vez lo trasladará al Servicio de Recursos Humanos y Régimen Interior.

2. Con carácter particular, las ausencias por motivo de enfermedad de duración no superior a 3 días se justificarán lo antes posible mediante el parte de asistencia a la consulta o de la visita domiciliaria del médico correspondiente, donde se determine, expresamente, la conveniencia de reposo domiciliario.

Cuando no sea posible la justificación documental a la que se hace referencia en el anterior párrafo, será necesaria la comunicación inmediata al superior jerárquico. En estos casos, sólo se admitirán un máximo de 3 días de ausencia en cómputo anual. A partir de la 4ª ausencia en el año natural por este mismo motivo, se requerirá, forzosamente, la oportuna justificación documental donde conste la prescripción médica declarando la necesidad de reposo o incapacidad para el trabajo en el día o días de referencia.

3. Sin perjuicio del reflejo que deban tener a través de las herramientas informáticas que den soporte al control de presencia del personal, las citadas

ausencias, faltas de puntualidad, de permanencia o abandono del centro de trabajo, requerirán la ulterior justificación acreditativa por cualquier medio de prueba admisible en derecho, salvo en supuestos de incapacidad temporal, conforme a lo previsto en el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre. Todo ello sin perjuicio de la facultad de exigir, en cualquier momento, la justificación oportuna por parte del Servicio de Recursos Humanos y Régimen Interior.

4. A efectos del cómputo de la jornada laboral, los días completos de ausencia justificada se considerarán como de cumplimiento de un máximo de 7 horas trabajadas, o bien de 5 horas y 30 minutos si se trata de días afectados por el horario especial del artículo 5 del presente Acuerdo.

Quedan exceptuadas de la anterior previsión las visitas médicas recurrentes justificadas, en el marco de un proceso o tratamiento a medio o largo plazo, que se considerarán como de cumplimiento del horario obligatorio del artículo 4.2. No obstante, se podrá considerar como de efectivo cumplimiento la franja de 7.30 a 9.00 horas, así como la franja de 14.00 a 16.00 horas, para el caso de que se acredite que el tratamiento únicamente se administra fuera del citado horario obligatorio.

Por su parte, los días de ausencia sin justificación documental del apartado 2 párrafo 2º de este artículo se considerarán como de cumplimiento del horario obligatorio del artículo 4.2.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.

1. Quedan derogadas todas las normas y acuerdos en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente texto.

2. En particular, quedan expresamente derogadas las siguientes disposiciones:

a) Los artículos 11, 12 y 13 del Reglamento de personal, aprobado por Acuerdo del Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía, de 14 de junio de 1994.

b) El Acuerdo del Pleno de 19 de marzo de 2019, que integra el texto aprobado por Acuerdo del Pleno de 26 de abril de 2017, de 19 de diciembre de 2018, de 26 de febrero de 2019 y 19 de marzo de 2019.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. HABILITACIÓN AL TITULAR DE LA SECRETARÍA GENERAL.

Se faculta a la persona titular de la Secretaría General para dictar cuantas instrucciones resulten necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente norma.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. ENTRADA EN VIGOR.

La presente norma entrará en vigor el 15 de enero de 2026.