



RESUMEN RECORTES PERSONAL ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA ACTUALIZADO TRAS INSTRUCCIÓN 4/2012

Jornada y horario

MEDIDAS

NORMATIVA

<p>JORNADA ORDINARIA</p>	<p>Cómputo semanal de lunes a viernes. Funcionario-a de carrera / laboral fijo-a: 37'5 horas. Interino-a y laboral temporal e indefinido-a no fijo-a: 33 horas 45 minutos. Lleva aparejado una reducción salarial del 10%. No se aplica a personal laboral con jubilación parcial y relevista.</p>	<p>Ley 3/2012, Arts. 15, 23 y 25 Instrucción 4/2012, punto 2.1</p>
<p>HORARIO</p>	<p>Mañanas: 7:30 a 15:30 h. de lunes a viernes. Tardes: 16:00 a 20:00 h. lunes, martes y jueves (modificable por necesidades de servicio). Presencia obligatoria: -9:00 a 14:00 h. para funcionario-a de carrera / laboral fijo-a. -9:15 a 13:45 h. para interino-a / laboral temporal o indefinido-a no fijo-a. Flexibilidad horaria: Una hora y media diaria como máximo del horario no obligatorio. Puede realizarse la recuperación horaria entre las 7:30 y las 9:00 h, las 14:00 y 15:30 h. y tardes L-M-J.</p>	<p>Ley 3/2012, Disp. Adicional segunda. Instrucción 4/2012, punto 2.2</p>
<p>JORNADAS REDUCIDAS</p>	<p>Jornada reducida por causa festiva: - Cuatro festivos locales, navidades (24 dic. a 6 enero) y Semana Santa. Obligatoria presencia de 8:00 a 14:00. Flexibilidad de 7:30 a 8:00 y de 14:00 a 15:30 h. Obligatoria presencia interino / lab. Temporal e indefinido no fijo 8:00 a 13:24. Flexibilidad 7:30 a 8:00 y 13:24 a 15:30.</p>	<p>Instrucción 4/2012, punto 3 Instrucción 4/2012, punto 4</p>



ciudadanía

JORNADAS REDUCIDAS	Jornada reducida en período estival: - De 16 de junio a 15 de septiembre. Obligatoria presencia de 8:00 a 14:30. Flexibilidad de 7:30 a 8:00 y de 14:30 a 15:30. Obligatoria presencia interino / lab. Temporal e indefinido no fijo 8:00 a 13:51. Flexibilidad 7:30 a 8:00 y 13:51 a 15:30.	
JORNADA ANUAL TEMPORALES E INTERINOS	1525 horas y 30 minutos. Personal interino con dedicación 1624 horas y 30 minutos	Instrucción 3/2012 DGRHFP
24 Y 31 DE DICIEMBRE	Quien trabaje estos días tendrá derecho a dos días de descanso por cada uno de ellos, que podrá acumular a vacaciones.	Instrucción 4/2012, punto 6
JORNADA DE TARDE	Centros administrativos y otros sin peculiaridades especiales que requieran otra jornada: Tres tardes a la semana, principalmente lunes, martes y jueves. El resto los dos días restantes en jornada de mañana.	Instrucción 4/2012, punto 5
JORNADA PARTIDA	Centros administrativos y otros sin peculiaridades especiales que requieran otra jornada: Lunes, martes y jueves 7.30 a 3.30 el primer periodo y entre las 16,00 y 20,00 el segundo. Interrupción mínima una hora. El resto miércoles y viernes por la mañana en el horario que se fije en los calendarios laborales.	Instrucción 4/2012, punto 5
JORNADA A TURNOS	Centros administrativos que prestan sus servicios de lunes/martes a domingo y en TRES TURNOS mantendrán los turnos de trabajo adaptándolos a las nuevas jornadas recogidas en la ley. DOS TURNOS: El turno de tarde solo se realiza lunes, martes y jueves. El resto se prestará servicios los dos días restantes por la mañana, salvo que el centro abra las cinco tardes.	Instrucción 4/2012, punto 5



ciudadanía

Incapacidad temporal

MEDIDAS		NORMATIVA
COMUNICACIÓN	Todas las ausencias, faltas de puntualidad o abandono del centro de trabajo habrán de ponerse en conocimiento del jefe de servicio o persona titular del centro, unidad o dependencia.	Orden 29 de julio 1996. Art. 15
ENFERMEDAD INFERIOR A TRES DÍAS	Se deberá comunicar como en el punto anterior y posteriormente justificación acreditativa.	Instrucción 4/2012, Punto 7 Ley 3/2012, Art. 14.
ENFERMEDAD A PARTIR DEL CUARTO DÍA	Parte de baja y sucesivos de confirmación. PERIODICIDAD: <ul style="list-style-type: none"> - PERSONAL MUFACE: Parte de enfermedad del facultativo competente a partir del cuarto día de enfermedad y cada 15 días. - PERSONAL FUNCIONARIO RGSS: Parte de baja y confirmación en el plazo de tres días desde su expedición. (Partes de <i>confirmación de incapacidad</i> plazo de dos días). 	Disposición adicional trigésimo octava Ley 17/2012 de Presupuestos del Estado
RECUPERACIÓN AUSENCIAS NO JUSTIFICADAS	Si las incidencias no fueran justificadas en forma debida, o no hubiera motivos suficientes de justificación de las mismas, y siempre que no se hayan recuperado los periodos no trabajados, se estará a lo establecido en el correspondiente régimen disciplinario, sin perjuicio de que además proceda la reducción proporcional de retribuciones por el tiempo no trabajado conforme el procedimiento establecido al respecto.	
COMPLEMENTO POR IT	- Abono del 100% por IT si se origina por <i>contingencias profesionales</i> o contingencias comunes si se produce <i>hospitalización o intervención quirúrgica</i> (aunque tenga lugar en un momento posterior, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo). También en casos <i>de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento</i> . También en procesos de IT que impliquen tratamientos de <i>quimioterapia</i> y <i>radioterapia</i> , los que tengan lugar durante la <i>gestación</i> (aunque no implique riesgo embarazo o lactancia) o procesos dentro de los supuestos contemplados en el RD 1184/2011 de 29 de julio. Estas circunstancias deberán acreditarse en el plazo de 20 días.	Ley 3/2012, Art. 14. Instrucción 1/2013 DGRHFP.



ciudadanía

COMPLEMENTO POR IT	<ul style="list-style-type: none">- En caso de IT por enfermedad común o accidente no laboral:<ul style="list-style-type: none">o Días 1 a 3: abono del 50% de las retribuciones.o Días 4 a 20: abono del 75% de las retribuciones.o Días 21 en adelante: 100% de las retribuciones. - Mientras se esté en situación de IT por contingencias comunes, no se percibirán complementos de carácter variable ni aquellos que estén ligados a la efectiva prestación del servicio. <p>Para el cálculo de la prestación por IT se tendrán en cuenta exclusivamente las retribuciones <i>fijas, periódicas e invariables</i> correspondientes al mes inmediato anterior a la situación de IT. Si se tuviera concedida una <i>reducción de jornada y retribuciones</i> se calculará con dicha reducción. En caso de <i>reingreso al servicio activo, nuevo ingreso o alta en nómina</i> se tomará como referencia las retribuciones correspondientes al mes de inicio de la IT referidas al mes completo.</p> <p>Hay que tener presente que el inicio del periodo de IT tiene lugar en fecha marcada por el parte de baja expedido por el o la médico. Si no se produce parte de baja no se inicia la situación de IT.</p>	
DURACIÓN DE LA BAJA	Como fecha de inicio se computará la que figure en el parte de baja. RECAÍDAS: Cuando no se trate de un nuevo proceso de IT, sino una recaída de un proceso anterior, no se considerará como día primero de IT el que corresponda a cada punto de recaída, sino que se continuara el cómputo del plazo a partir del último día de baja del periodo de incapacidad anterior.	Instrucción 1/2013 DGRHFP. Punto 3.



ciudadanía

Vacaciones

MEDIDAS

NORMATIVA

	MEDIDAS	NORMATIVA
DURACIÓN	22 días hábiles por año de servicio o proporción equivalente. Los sábados son inhábiles, salvo que en horarios especiales se establezca otra cosa.	Ley 3/2012, Art. 26 Instrucción 4/2012, punto 8.
PERIODO DE DISFRUTE	Dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente. La mitad de las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. <u>Podrá disfrutarse por días</u> (sin necesidad de agrupar un mínimo).	
COINCIDENCIA CON IT O PERMISO DE MATERNIDAD, PATERNIDAD O LACTANCIA	Podrá disfrutarse al reincorporarse de la baja, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el fin del año natural en el que debía disfrutarse las vacaciones.	



ciudadanía

Permisos y reducciones de jornada por conciliación.

MEDIDAS

NORMATIVA

PERMISO POR PARTO

- Duración: 16 semanas ininterrumpidas + 2 en caso de discapacidad o por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple.
- Puede disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.
- Posibilidad de elegir el momento de disfrute, siempre que 6 semanas se utilicen inmediatamente después del parto.
- Fallecimiento de la madre: el otro progenitor puede hacer uso de lo que reste de permiso.
- Disfrute compartido: la madre podrá decidir que el otro progenitor disfrute una parte (6 semanas tras el parto son obligatorias para la madre). Podrá ser de forma simultánea o sucesiva al disfrutado por la madre. La madre podrá revocar este disfrute compartido por causas sobrevenidas.
- Hospitalización del neonato: el periodo se ampliará en tantos días como este deba estarlo, hasta un máximo de 13 semanas adicionales. El otro progenitor podrá ausentarse del trabajo dos horas diarias retribuidas o reducir jornada dos horas diarias con disminución de salario.
- Durante este permiso podrá participarse en cursos.

Art. 26 Ley 3/2012. Art. 49 EBEP modificado por RDL 20/2012. Punto 9.1. Instrucción 4/2012.

PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

- Tanto para adopción como para acogimiento preadoptivo, permanente o simple (de duración no inferior a un año). Independiente de la edad del menor.
- Duración: 16 semanas ininterrumpidas + 2 si discapacidad +2 por cada menor a partir del segundo en caso de adopción o acogimiento múltiple.
- Inicio: a elegir entre la resolución judicial de adopción y decisión judicial/administrativa de acogimiento provisional o definitivo. Sólo se disfruta una vez para el mismo o misma menor. Puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o administrativa.
- Puede repartirse entre ambos progenitores, de forma simultánea o sucesiva.
- Puede disfrutarse a jornada completa o parcial.
- Adopción/acogimiento internacional: permiso de hasta dos meses, cobrando retribuciones básicas. Puede disfrutarse de forma fraccionada.
- Podrán realizarse cursos mientras se disfruta.



ciudadanía

PERMISO DE PATERNIDAD	<ul style="list-style-type: none">- Supuestos: puede disfrutarse por nacimiento, acogimiento o adopción.- Duración: 15 días naturales. 20 días si familia numerosa, discapacidad (del neonato o de otro miembro de la familia).- A jornada completa o a tiempo parcial.	
PERMISO DE CUATRO SEMANAS ADICIONALES POR PARTO O ADOPCIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Duración: cuatro semanas extra.- Si ambos progenitores trabajan, sólo uno podrá disfrutarlo.- El padre podrá disfrutarlo sólo si la madre trabaja.	Art. 26 Ley 3/2012. Art. 49 EBEP modificado por RDL 20/2012. Punto 9.1. Instrucción 4/2012.
PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN E INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA DE UN FAMILIAR O ENFERMEDAD INFECTO-CONTAGIOSA DE HIJOS MENORES DE 9 AÑOS	<ul style="list-style-type: none">- Duración:<ul style="list-style-type: none">o Primer grado de consanguinidad o afinidad:<ul style="list-style-type: none">▪ 3 días hábiles si sucede en la misma localidad.▪ 5 días hábiles si sucede en distinta localidad.o Segundo grado de consanguinidad o afinidad:<ul style="list-style-type: none">▪ 2 días hábiles si sucede en la misma localidad▪ 4 días si sucede en distinta localidad.- Podrá disfrutarse de forma continuada o alternativamente mientras dure la situación.- Concepto de “enfermedad grave”:<ul style="list-style-type: none">o Proceso patológicos que conlleven hospitalización.o Parto (para padre/madre de los progenitores).o Enfermedad cuya gravedad se acredite mediante informe médico.o Tras la hospitalización o fase de enfermedad grave, cuidados especiales en domicilio acreditados mediante informe médico.- Enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas hasta 9 años: 3 días naturales continuados. Puede disfrutarse por el padre o la madre, pudiendo alternarse.	Art. 26 Ley 3/2012. Art. 49 EBEP modificado por RDL 20/2012. Punto 9.1. Instrucción 4/2012.



ciudadanía

PERMISO PARA EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO.	<ul style="list-style-type: none">- Para mujeres embarazadas.	Art. 26 Ley 3/2012. Art. 48 EBEP modificado por RDL 20/2012. Punto 9.1. Instrucción 4/2012.
PERMISO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA O CUIDADO DE HIJO O HIJA MENOR DE 16 MESES	<ul style="list-style-type: none">- Dos modalidades:<ul style="list-style-type: none">o Una hora diaria de ausencia en el puesto de trabajo o reducción de jornada equivalente.o Acumulación en jornadas completas, con duración máxima de 4 semanas.- Se incrementan proporcionalmente en casos de parto múltiple.- Podrá disfrutarse por el padre o la madre, aunque sólo uno podrá solicitarlo.- Puede acumularse a reducción de jornada por guarda legal.	
PERMISO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE POR CUALQUIER OTRA CAUSA DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO.	<ul style="list-style-type: none">- Ausencia del puesto de trabajo durante 2 horas diarias como máximo sin reducción salarial.- Reducción de jornada hasta 2 horas diarias, con reducción proporcional de salario.	Art. 26 Ley 3/2012. Art. 48 EBEP modificado por RDL 20/2012. Punto 9.1. Instrucción 4/2012.



ciudadanía

<p>JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL O CUIDADO DE UN FAMILIAR HASTA EL SEGUNDO GRADO DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD O AFINIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Supuestos: <ul style="list-style-type: none"> o Menores de 12 años. o Mayor que requiera especial dedicación. o Persona discapacitada sin actividad retribuida. o Familiar hasta segundo grado, que no pueda valerse por causa de edad, accidente o enfermedad. - Personal funcionario: reducción de jornada entre un tercio y la mitad; se percibe entre el 80 y el 60% de las retribuciones. - Personal laboral: reducción de jornada entre un octavo y la mitad. Reducción proporcional de salario. - Se debe comunicar con 15 días de antelación la reincorporación a jornada completa. 	<p>Art. 26 Ley 3/2012. Art. 48 EBEP modificado por RDL 20/2012. Punto 9.1. Instrucción 4/2012.</p>
<p>REDUCCIÓN DE JORNADA HASTA 50%, CON CARÁCTER RETRIBUIDO, PARA ATENDER AL CUIDADO DE UN FAMILIAR EN PRIMER GRADO, POR RAZÓN DE ENFERMEDAD MUY GRAVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción hasta 50%, con carácter retribuido. - Plazo máximo: 1 mes. - Posibilidad de acumularlo en jornadas completas (15 días). - Puede prorratearse entre distintas personas titulares del derecho. 	<p>Art. 26 Ley 3/2012. Art. 48 EBEP modificado por RDL 20/2012. Punto 9.1. Instrucción 4/2012.</p>
<p>POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las solicitudes deberán presentarse, si es susceptible de previsión, con antelación para permitir su valoración. - Deber inexcusable de carácter público o personal: se considerará cualquier situación que incumba a la persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa (participar en jurado, asistir a proceso en calidad de testigo o perito, oferta de vacantes y elección de destino, etc.), así como deberes de carácter cívico (participar en procesos electorales, desempeño de cargo electivo, etc.). No podrá solicitarse si se puede realizar fuera del horario de trabajo. 	<p>Art. 26 Ley 3/2012. Art. 48 EBEP modificado por RDL 20/2012. Punto 9.1. Instrucción 4/2012.</p>



ciudadanía

<p>DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conciliación de vida familiar y laboral: deberá justificarse que existe una dependencia directa y que no está amparada por cualquier otro permiso. 	<p>Art. 26 Ley 3/2012. Art. 48 EBEP modificado por RDL 20/2012. Punto 9.1. Instrucción 4/2012.</p>
<p>PERMISO POR MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN COMO PAREJA DE HECHO EN EL REGISTRO CORRESPONDIENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Duración: 15 días naturales. - Incluirá en todo caso el día en que se celebre el matrimonio o se constituya la pareja de hecho, y serán consecutivos al hecho. - PAREJA ESTABLE: En todo lo relativo a permisos y reducciones de jornadas se entenderá equiparada la pareja estable al matrimonio y conviviente al cónyuge. 	<p>Art. 9 Instrucción 4 SGAP. Art. 21 Ley 5/2002 de Parejas de hecho.</p>
<p>REDUCCIÓN DE JORNADA PARA ATENDER AL CUIDADO DE HIJOS CON CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hijos/as menores de 18 años. - Reducción de, al menos, la mitad de la jornada. - Puede acumularse en jornadas completas. - Casos de cáncer u otra enfermedad grave que conlleve hospitalización de larga duración y requiera cuidado directo, continuo y permanente. - Reducción proporcional de salario, salvo que el otro progenitor ya tenga una merma de salario por la misma causa. - Puede limitarse el ejercicio simultáneo por razones de servicio. - 	<p>Art. 26 Ley 3/2012. Art. 48 EBEP modificado por RDL 20/2012. Punto 9.1. Instrucción 4/2012.</p>



Permisos y reducciones de jornada por razones personales o particulares.

MEDIDAS		NORMATIVA
POR TRASLADO DE DOMICILIO	<ul style="list-style-type: none">- 1 día.	Instrucción 4/2012, punto 9.2.
POR ASUNTOS PARTICULARES	<ul style="list-style-type: none">- 3 días.- Puede acumularse a las vacaciones.	
JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA POR INTERÉS PARTICULAR.	<ul style="list-style-type: none">- Carácter voluntario.- Reducción proporcional de salario.- No afecta al suplemento de 110 horas por especial dedicación.	
REDUCCIÓN DEL INCREMENTO DE JORNADA DIARIA	<ul style="list-style-type: none">- Supone la no aplicación del aumento de jornada a 37 horas y media establecido por la Ley 3/2012, pero con reducción proporcional de salario.- No afecta al suplemento de 110 horas por especial dedicación.	



ciudadanía

PERMISOS POR RAZONES DE FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud:<ul style="list-style-type: none">o El día de su celebración.o Se incluyen exámenes parciales y pruebas selectivas en administraciones públicas.- Realización de cursos de formación programados por la Admón. Gral. de la Junta de Andalucía.<ul style="list-style-type: none">o Puede determinarse la asistencia obligatoria a algún curso relacionado con tareas propias del puesto.- Realización de cursos de perfeccionamiento profesional diferentes de los anteriores.<ul style="list-style-type: none">o 40 horas/año como máximo.- Realización de cursos de habilitación para área funcional.<ul style="list-style-type: none">o 80 horas/año como máximo.	Instrucción 4/2012, punto 9.3.
PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	<ul style="list-style-type: none">- Se consideran justificadas las faltas de asistencia total o parcial, si así lo determinan los servicios sociales o de salud.	Instrucción 4/2012, punto 9.4.
PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Colaboración con ONG:<ul style="list-style-type: none">o Hasta 6 meses, ampliable 6 más.- Asuntos particulares sin retribución:<ul style="list-style-type: none">o Personal funcionario: hasta 3 meses cada 2 años.o Personal laboral: debe contar con un año en servicio activo en la Junta. Hasta 3 meses cada 2 años con una duración mínima de 15 días.- Asistencia a cursos de selección o períodos de prácticas para el acceso a la función pública.<ul style="list-style-type: none">o Durante el tiempo que duren.o El salario correrá a cargo del órgano de formación.	Instrucción 4/2012, punto 9.5.

Jubilación

MEDIDAS

NORMATIVA

PERMISO POR FOMENTO DE EMPLEO PERSONAL LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> - Quienes ya lo estuvieran disfrutando antes de entrar en vigor el Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio, podrán acceder a la jubilación anticipada a los 64 años si se jubilan antes del 01/01/2013. - Se suspende la aplicación del art. 36.4 del convenio donde se regula este derecho. 	Ley 3/2012, art. 27. Ley 3/2012, disp. transitoria segunda.
JUBILACIÓN VOLUNTARIA A LOS 64 AÑOS PERSONAL LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> - Se suspende la aplicación del artículo 62 del Convenio donde se regula este derecho. La ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social deroga el RD 1194/85 por el que se regulaba la jubilación anticipada especial a los 64 años que se contemplaba en el art. 62 del convenio. El efecto de esta supresión es a partir enero de 2013. Sin embargo, su Disposición final duodécima ap. c) contempla que se podrá seguir aplicando después de esta fecha a “quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley” (2 agosto 2011). Desconocemos a la fecha de redacción de este boletín en que medida puede afectar a la suspensión de dicho artículo del convenio. 	Ley 3/2012, art. 27. Instrucción 4/2012, punto 10. Ley 3/2012, disp. transitoria segunda.
PREMIO DE JUBILACIÓN PERSONAL LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> - Podrán cobrarlo quienes se jubilen antes de la entrada en vigor del Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio. - Se suspende la aplicación del art. 62 del VI Convenio donde se regula este derecho. 	Ley 3/2012, art. 27. Instrucción 1/2012, punto 5.
JUBILACIÓN PARCIAL	<p>No aparece en la ley la supresión de esta modalidad. Sin embargo, Función Público manifestó que no se concederían debido al incremento de las cotizaciones contemplada en la ley 27/2011 no se concederían por implicar un incremento del gasto. Desde CCOO hemos mantenido que no representa un aumento del gasto. Por el contrario podría significar un ahorro teniendo en cuenta que la persona jubilada parcial tiene generalmente más retribuciones al tener mayor antigüedad.</p> <p>En Comisión de Convenio de 20 de diciembre, la Directora General de Función Pública afirmó que se estudiaría el coste y en caso de no representar un incremento de gasto se concedería.</p>	

OTRAS MEDIDAS

MEDIDAS		NORMATIVA
ÁMBITO TEMPORAL	<p>Las medidas en materia de personal que contempla la ley el capítulo III de la ley 3/2012 tienen carácter excepcional y temporal, siendo de aplicación sólo en 2013. Se estudiará el mantenimiento de la suspensión de derechos “en función de la garantía de estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera de la Comunidad Autónoma de Andalucía”.</p> <p>El convenio “permanece vigente” si bien se suspenden “temporalmente” las cláusulas que contradigan las medidas contempladas en esta ley.</p>	Ley 3/2012. Art. 4 y 5. RDL 20/2012, Art. 7 (modifica el art. 32 EBEP)
REDUCCIÓN RETRIBUCIONES. PAGAS EXTRAS	<p>Supresión en 2013 de pagas adicionales de junio y diciembre (<i>personal funcionario</i>: complemento específico, <i>personal laboral</i>: complemento de convenio + complemento de puesto de trabajo).</p> <p>Se percibirá solo un 1% de cada una de las dos pagas adicionales, para que no se pierda totalmente el concepto. El total resultante de sumar ambos 1% se descontará de manera prorrateada de enero a diciembre.</p>	Ley 3/2012, Art. 7
PRODUCTIVIDAD Y OTROS COMPLEMENTOS VARIABLES	Reducción de un 10%.	Ley 3/2012, Art. 12.
GRATIFICACIONES Y HORAS EXTRAORDINARIAS	Se suspende su devengo pero se deja abierta la puerta a que se sigan percibiendo con carácter “excepcional” y por causas “muy justificadas”.	Ley 3/2012, Art. 11



ciudadanía

GARANTÍA DE RETRIBUCIÓN MÍNIMA	Ninguna retribución íntegra mensual a jornada completa será inferior a 1000 euros.	Ley 3/2012, Art. 16
ACCIÓN SOCIAL	<ul style="list-style-type: none">- Se suspenden las convocatorias, salvo las relativas a la atención a personas discapacitadas.- No se realizarán aportaciones a planes de pensiones.	Ley 3/2012, Art. 28
SUSPENSIÓN OEP	<ul style="list-style-type: none">- Se suspende la ejecución de OEP vigentes que no hayan sido convocadas antes de la entrada en vigor del Decreto Ley 1/2012, de 19 de junio.- Se exceptúa la promoción interna.	Ley 3/2012, Art. 31.



ciudadanía

DERECHOS SINDICALES	Se suspenden subvenciones a gastos corrientes de organizaciones sindicales. Acuerdo de 4 de diciembre de 2012 de mesa general (BOJA 7 de diciembre).	Ley 3/2012, Art. 32y 33. RDL 20/2012, Art. 10
BASES COTIZACIÓN	A efectos del cálculo de la base de cotización por todas las contingencias de los empleados públicos encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social cuyas retribuciones sean objeto del ajuste previsto en este Real Decreto-ley, en tanto permanezca su relación laboral o de servicio, seguirá siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 120. Dieciséis de la Ley 2/2012, de 29 de junio de Presupuestos Generales del Estado para 2012.	RDL 20/2012, Art. 5



ciudadanía

JUBILACIÓN. PERIODOS TRANSITORIOS ENTRADA EN VIGOR LEY 27/2011

ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA DE LA PENSIONES				
Año	Edad de jubilación	Cotización para 100% de pensión	Años de cotización para retirarse a los 65	Período de cómputo
2013	65 años y un mes	35 años y un mes	35 años	16 años
2014	65 años y dos meses	35 años y dos meses	35 años y seis meses	17 años
2015	65 años y tres meses	35 años y tres meses	35 años y seis meses	18 años
2016	65 años y cuatro meses	35 años y cuatro meses	36 años	19 años
2017	65 años y cinco meses	35 años y cinco meses	36 años	20 años
2018	65 años y seis meses	35 años y seis meses	36 años y seis meses	21 años
2019	65 años y ocho meses	35 años y ocho meses	36 años y seis meses	22 años
2020	65 años y 10 meses	35 años y 10 meses	37 años	23 años
2021	66 años	36 años	37 años	24 años
2022	66 años y dos meses	36 años y dos meses	37 años y seis meses	25 años
2023	66 años y cuatro meses	36 años y cuatro meses	37 años y seis meses	
2024	66 años y seis meses	36 años y seis meses	38 años	
2025	66 años y ocho meses	36 años y ocho meses	38 años	
2026	66 años y 10 meses	36 años y 10 meses	38 años y seis meses	
2027	67 años	37 años	38 años y seis meses	



ciudadanía



federación de servicios a la ciudadanía
sector autonómica

Email: autonomica-and@fsc.ccoo.es

Web: <http://www.fsc.ccoo.es/andalucia/autonomica>

Almería 950 18 49 19 – Cádiz 956 29 71 58 – Córdoba 957 22 13 74 – Granada 958 28 98 42
Huelva 959 24 18 92 – Jaén 953 21 79 69 – Málaga 952 64 99 45 – Sevilla 954 46 45 19

SÍGUENOS EN LAS REDES SOCIALES:



FACEBOOK: Andalucía Autónoma FSC CCOO



Twitter: @CCOOFSCAndAuton