

CIRCULAR 6/2024, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES EN RELACIÓN CON LA TRAMITACIÓN DE LAS REDUCCIONES DE JORNADA Y LAS LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN POR INTERÉS PARTICULAR Y SE CLARIFICAN LOS SUPUESTOS DE HECHO DE LA FLEXIBILIDAD HORARIA.

De conformidad con las competencias que en materia de función pública atribuye a esta Dirección General el artículo 16 del Decreto 133/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Hacienda, Economía y Administración Pública y con el objetivo de asegurar una gestión homogénea por parte de todos los órganos competentes en materia de personal, por esta Dirección General se informa lo siguiente:

I. REDUCCIONES DE JORNADA

Las reducciones de jornada previstas en el artículo 7 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat (Decreto 42/2019) son un procedimiento con un elevado volumen de solicitudes, tanto para esta Dirección General, como para los órganos competentes en materia de personal de las diferentes consellerías y organismos.

Tras la experiencia acumulada en la gestión y resolución de las reducciones de jornada, puede constatarse que, en la práctica, se realizan tramitaciones innecesarias en aquellos supuestos en que se produce un cambio de destino entre Consellerias u organismos pero, bien se mantienen las condiciones que motivaron su concesión, bien estas reducciones tienen carácter permanente. Esta situación se ha visto agravada como consecuencia del elevado número de procesos selectivos y de provisión en curso.

Así pues, razones de eficacia organizativa y de simplificación de los trámites a realizar tanto por el personal empleado público como por las unidades gestoras, aconsejan posibilitar la vigencia de aquellas resoluciones de concesión que se mantendrían igual por no haber variado el supuesto de hecho que las motivó.

En consecuencia con lo expuesto:

1. Todas aquellas reducciones de jornada previstas en el artículo 7 del Decreto 42/2019, que no estén sujetas a informe que pueda motivar su desestimación, se mantendrán vigentes cuando la persona que la tenga concedida cambie de destino, siempre que persista el supuesto de hecho que motivó su concesión.

Las reducciones de jornada concedidas como consecuencia de la certificación emitida por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades se mantendrán vigentes en los mismos términos en que fueron concedidas sin perjuicio de la obligatoriedad de solicitar su prórroga de acuerdo con la normativa de aplicación cuando dicho certificado tenga carácter revisable.

2. Es requisito para mantener esta vigencia, que la persona interesada comunique al órgano competente en materia de personal el mismo día de su incorporación, que tiene concedida una reducción de jornada y su causa, aportando copia de la resolución, así como una declaración responsable en la que conste que no han variado las circunstancias que motivaron su concesión. El órgano competente en materia de personal deberá realizar las comprobaciones oportunas pudiendo requerir que se aporte la documentación acreditativa cuando lo considere necesario.

3. Esta previsión no resultará de aplicación a las reducciones de jornada concedidas de conformidad con el artículo 7, apartado 4, a) 3r del Decreto 42/2019, anulado por la Sentencia núm. 852/2022, de 29 de junio, del Tribunal Supremo en el recurso de casación 2594/2021. Estas reducciones, tal y como se informó en la Circular 7/2023 de esta Dirección General, no pueden ser objeto de ninguna modificación, quedando sin efecto ante cualquier alteración de las circunstancias que constan en la resolución.

4. Así mismo tampoco resultará aplicable a las reducciones de jornada concedidas en base a los apartados 1.d) y 3 del artículo 7 del Decreto 42/2019 que deberán ser objeto de nueva tramitación.

II. LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN POR INTERÉS PARTICULAR

El artículo 47 del Decreto 42/2019, en su apartado segundo establece lo siguiente:

“2. Esta licencia se solicitará ante el órgano competente en materia de personal, con una antelación mínima de un mes respecto de su fecha de inicio, salvo casos excepcionales que deberán quedar debidamente justificados. Su denegación deberá ser motivada.

Salvo en los casos excepcionales a que se refiere el párrafo anterior, el órgano competente en materia de personal deberá informar la licencia y remitirla a la dirección general competente en materia de función pública con quince días de antelación a la fecha de inicio a fin de que dicha emita la resolución con carácter previo a la citada fecha.

Cuando se haya acreditado la imposibilidad de solicitar la licencia con la antelación prevista en el párrafo anterior, el informe del órgano competente en materia de

personal previsto en el apartado 1, deberá hacer constar de forma expresa que la justificación aportada por la persona interesada es correcta.”

La Circular 8/2019, de 31 de mayo, de la dirección general de Función Pública, por la que se dictan instrucciones para la aplicación del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat: permisos, licencias y flexibilidad horaria, reproduce lo establecido en dicha norma y determina que “En ningún caso la solicitud tendrá efectos retroactivos debiéndose formalizar siempre antes de la fecha de inicio de la licencia”.

Sin embargo, se ha podido constatar por esta dirección general la cada vez más elevada frecuencia con que se tramitan solicitudes de licencia sin retribución sin la debida antelación de 1 mes requerida, invocando razones de excepcionalidad que, por hacerse valer y justificarse de forma reiterada, ha provocado que la inobservancia del plazo establecido pase a convertirse en la habitualidad en la tramitación.

En este sentido, se considera necesario poner de manifiesto algunas cuestiones que deben tenerse en cuenta respecto a la citada tramitación:

- Aun no siendo posible realizar una enumeración exhaustiva de las razones o causas que justificarían la excepcionalidad para no cumplir con la antelación de 1 mes dada la variedad de circunstancias concurrentes, resulta procedente al menos, exigir que el hecho causante del incumplimiento del plazo establecido sea sobrevenido, no pudiendo depender únicamente de la voluntad de la persona solicitante.
- Cuando se entienda que concurre una causa justificada y que por ello no ha sido posible el cumplimiento del plazo de 1 mes para su solicitud, el informe del órgano competente en materia de personal deberá hacer constar de forma expresa que la justificación aportada por la persona interesada es correcta. Asimismo, deberá facilitarse por parte de la unidad gestora su tramitación preferente a fin de procurar su resolución previamente a la fecha de efectividad de la licencia, no siendo posible su concesión con carácter retroactivo, y procediendo la devolución del expediente en otro caso para su subsanación.
- Por otra parte, en el supuesto en que se haya tramitado la solicitud cumpliendo con el mes de antelación, se recuerda que ésta debe ser remitida por la unidad gestora a la dirección general competente en materia de función pública con una

antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio, cumpliendo así con el plazo previsto para ello en el artículo 47 del Decreto 42/2019.

- Cabe recordar que las licencias sin retribución autorizan al personal empleado público a ausentarse de su puesto de trabajo por un tiempo determinado durante el que dejan de percibir sus retribuciones. No son un derecho subjetivo e incondicionado, sino que están sujetas a autorización y subordinadas a las necesidades del servicio, pudiendo ser denegadas si por el órgano competente en materia de personal se emite informe en dicho sentido. Además, dado que su duración está limitada ya que no puede ser superior a 6 meses cada tres años, debe comprobarse con carácter previo a su concesión que se cumplen dichos requisitos, tanto inicialmente por parte de los servicios de personal, como por la Dirección General de Función Pública cuando recibe la solicitud informada.
- Por último, dado que se trata de una ausencia sujeta a autorización, el personal empleado público debe contar con una resolución favorable con carácter previo a su disfrute.

III. FLEXIBILIDAD HORARIA

El Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencias de la protección por desempleo y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, modifica el artículo 47 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) incorporando un nuevo apartado 2 con la redacción siguiente:

2. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos que tengan a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los empleados públicos 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, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.»

En la administración de la Generalitat las medidas de flexibilidad horaria ya están reguladas en el artículo 14 del Decreto 42/2019. Alguno de los supuestos de hecho

coincidentes con los del TREBEP son más beneficiosos para el personal empleado público, como puede ser el caso de la edad de los hijos e hijas, pero no obstante, dicho artículo 14 no incluye como sujetos causantes a “otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos”.

En consecuencia con lo expuesto y siendo el TREBEP base del régimen estatutario de los funcionarios públicos de conformidad con lo dispuesto en su Disposición Final primera y por tanto de aplicación directa, se indica:

- Sin perjuicio de lo expuesto en el apartado siguiente, el mandato contenido en el nuevo apartado 2 del artículo 47 del TREBEP, se entiende cumplido con lo establecido en el artículo 14 del Decreto 42/2019 que será aplicable en sus propios términos.
- Procede considerar incluidas entre los sujetos causantes que generan el derecho a solicitar medidas de flexibilidad horaria, a las personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas.
- A la vista de la distinción que realiza el artículo 14 entre los distintos supuestos para determinar cuándo procede la concesión de una o dos horas de flexibilidad horaria, se considera que este nuevo supuesto de hecho debe entenderse incluido en su apartado 1, por lo que en base al mismo se podrá solicitar flexibilizar el horario de permanencia obligatoria una hora diaria.
- El personal empleado público que solicite la flexibilidad de la permanencia obligatoria en una hora diaria por tener a su cuidado a “personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas” deberá acreditar la situación de convivencia mediante certificado de empadronamiento expedido por el ayuntamiento de residencia. Asimismo, presentará declaración responsable en la que consten de forma expresa los motivos por los que la persona por la que se solicita la flexibilidad, no puede valerse por sí misma, extremo que podrá ser requerido para su acreditación por los órganos competentes en materia de personal.

Firmat per Javier Lorente Gual, el
12/06/2024 16:34:02
Càrrec: Director General de Funció
Pública