

CIRCULAR 6/2024, DE LA DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIO PÚBLICA, PER LA QUAL ES DICTEN INSTRUCCIONS EN RELACIÓ AMB LA TRAMITACIÓ DE LES REDUCCIONS DE JORNADA I LES LLICÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ PER INTERÉS PARTICULAR I S'ACLARIXEN ELS SUPÒSITS DE FET DE LA FLEXIBILITAT HORÀRIA.

De conformitat amb les competències que en matèria de funció pública atribuïx a esta Direcció General l'article 16 del Decret 133/2023, de 10 d'agost, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Hisenda, Economia i Administració Pública i amb l'objectiu d'assegurar una gestió homogènia per part de tots els òrgans competents en matèria de personal, per esta Direcció General s'informa el següent:

I. REDUCCIONS DE JORNADA

Les reduccions de jornada previstes en l'article 7 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat (Decret 42/2019) són un procediment amb un elevat volum de sol·licituds, tant per a esta Direcció General, com per als òrgans competents en matèria de personal de les diferents conselleries i organismes.

Després de l'experiència acumulada en la gestió i resolució de les reduccions de jornada, pot constatar-se que, en la pràctica, es realitzen tramitacions innecessàries en aquells supòsits en què es produïx un canvi de destí entre Conselleries o organismes però, bé es mantenen les condicions que van motivar la seua concessió, bé estes reduccions tenen caràcter permanent. Esta situació s'ha vist agreujada a conseqüència de l'elevat nombre de processos selectius i de provisió en curs.

Així doncs, raons d'eficàcia organitzativa i de simplificació dels tràmits a realitzar tant pel personal empleat públic com per les unitats gestores, aconsellen possibilitar la vigència d'aquelles resolucions de concessió que es mantindrien igual per no haver variat el supòsit de fet que les va motivar.

En conseqüència amb l'exposat:

1. Totes aquelles reduccions de jornada previstes en l'article 7 del Decret 42/2019, que no estiguen subjectes a informe que puga motivar la seua desestimació, es mantindran vigents quan la persona que la tinga concedida canvie de destí, sempre que persistisca el supòsit de fet que va motivar la seua concessió.

Les reduccions de jornada concedides a conseqüència de la certificació emesa per la Unitat de Valoració Mèdica d'Incapacitats es mantindran vigents en els mateixos termes en què van ser concedides sense perjudici de l'obligatorietat de sol·licitar la seua pròrroga d'acord amb la normativa d'aplicació quan este certificat tinga caràcter revisable.

2. És requisit per a mantindre esta vigència, que la persona interessada comunique a l'òrgan competent en matèria de personal el mateix dia de la seua incorporació, que té concedida una reducció de jornada i la seua causa, aportant còpia de la resolució, així com una declaració responsable en la qual conste que no han variat les circumstàncies que van motivar la seua concessió. L'òrgan competent en matèria de personal haurà de realitzar les comprovacions oportunes podent requerir que s'aporte la documentació acreditativa quan ho considere necessari.

3. Esta previsió no resultarà d'aplicació a les reduccions de jornada concedides de conformitat amb l'article 7, apartat 4, a) 3r del Decret 42/2019, anul·lat per la Sentència núm. 852/2022, de 29 de juny, del Tribunal Suprem en el recurs de cassació 2594/2021. Estes reduccions, tal com es va informar en la Circular 7/2023 d'esta Direcció General, no poden ser objecte de cap modificació, quedant sense efecte davant qualsevol alteració de les circumstàncies que consten en la resolució.

4. Així mateix tampoc resultarà aplicable a les reduccions de jornada concedides sobre la base dels apartats 1.d) i 3 de l'article 7 del Decret 42/2019 que hauran de ser objecte de nova tramitació.

II. LLICÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ PER INTERÉS PARTICULAR

L'article 47 del Decret 42/2019, en el seu apartat segon estableix el següent:

“2. Esta llicència se sol·licitarà davant l'òrgan competent en matèria de personal, amb una antelació mínima d'un mes respecte de la seua data d'inici, excepte casos excepcionals que hauran de quedar degudament justificats. La seua denegació haurà de ser motivada.

Excepte en els casos excepcionals a què es referix el paràgraf anterior, l'òrgan competent en matèria de personal haurà d'informar la llicència i remetre-la a la direcció general competent en matèria de funció pública amb quinze dies d'antelació a la data d'inici a fi que dita emeta la resolució amb caràcter previ a la citada data.

Quan s'haja acreditat la impossibilitat de sol·licitar la llicència amb l'antelació prevista en el paràgraf anterior, l'informe de l'òrgan competent en matèria de personal previst en l'apartat 1, haurà de fer constar de manera expressa que la justificació aportada per la persona interessada és correcta.”

La Circular 8/2019, de 31 de maig, de la direcció general de Funció Pública, per la qual es dicten instruccions per a l'aplicació del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat: permisos, llicències i flexibilitat horària, reproduïx el que s'establix en esta norma i determina que “En cap cas la sol·licitud tindrà efectes retroactius havent-se de formalitzar sempre abans de la data d'inici de la llicència”.

No obstant això, s'ha pogut constatar per esta direcció general la cada vegada més elevada freqüència amb què es tramiten sol·licituds de llicència sense retribució sense la deguda antelació d'1 mes requerida, invocant raons d'excepcionalitat que, per fer-se valdre i justificar-se de manera reiterada, ha provocat que la inobservança del termini establert passe a convertir-se en la habitualitat en la tramitació.

En este sentit, es considera necessari posar de manifest algunes qüestions que han de tindre's en compte respecte a la citada tramitació:

- Fins i tot no sent possible realitzar una enumeració exhaustiva de les raons o causes que justificarien l'excepcionalitat per a no complir amb l'antelació d'1 mes donada la varietat de circumstàncies concurrents, resulta procedent almenys, exigir que el fet causant de l'incompliment del termini establert siga sobrevingut, no podent dependre únicament de la voluntat de la persona sol·licitant.
- Quan s'entenga que concorre una causa justificada i que per això no ha sigut possible el compliment del termini d'1 mes per a la seua sol·licitud, l'informe de l'òrgan competent en matèria de personal haurà de fer constar de manera expressa que la justificació aportada per la persona interessada és correcta. Així mateix, haurà de facilitar-se per part de la unitat gestora la seua tramitació preferent a fi de procurar la seua resolució prèviament a la data d'efectivitat de la llicència, no sent possible la seua concessió amb caràcter retroactiu, i procedint la devolució de l'expedient en un altre cas per a la seua esmena.
- D'altra banda, en el supòsit en què s'haja tramitat la sol·licitud complint amb el mes d'antelació, es recorda que esta ha de ser remesa per la unitat gestora a la direcció general competent en matèria de funció pública amb una antelació mínima de 15 dies a la data d'inici, complint així amb el termini previst per a això en l'article 47 del Decret 42/2019.
- Cal recordar que les llicències sense retribució autoritzen el personal empleat públic a absentar-se del seu lloc de treball per un temps determinat durant el qual deixen de percebre les seues retribucions. No són un dret subjectiu i incondicionat, sinó que estan subjectes a autorització i subordinades a les necessitats del servici,

podent ser denegades si per l'òrgan competent en matèria de personal s'emet informe en este sentit. A més, atés que la seua duració està limitada ja que no pot ser superior a 6 mesos cada tres anys, ha de comprovar-se amb caràcter previ a la seua concessió que es complixen estos requisits, tant inicialment per part dels servicis de personal, com per la Direcció General de Funció Pública quan rep la sol·licitud informada .

- Finalment, atés que es tracta d'una absència subjecta a autorització, el personal empleat públic ha de comptar amb una resolució favorable amb caràcter previ al seu gaudi.

III. FLEXIBILITAT HORÀRIA

El Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig, pel qual s'adopten mesures urgents per a la simplificació i millora del nivell assistències de la protecció per desocupació i per a completar la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell, modifica l'article 47 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TREBEP) incorporant un nou apartat 2 amb la redacció següent:

“2. Les Administracions Públiques adoptaran mesures de flexibilització horària per a garantir la conciliació de la vida familiar i laboral dels empleats públics que tinguen al seu càrrec a fills i filles menors de dotze anys, així com dels empleats públics que tinguen necessitats de cura respecte dels fills i filles majors de dotze anys, el cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau, així com d'altres persones que convisquen en el mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguem valdre's per si mateixos.»

En l'administració de la Generalitat les mesures de flexibilitat horària ja estan regulades en l'article 14 del Decret 42/2019. Algun dels supòsits de fet coincidents amb els del TREBEP són més beneficiosos per al personal empleat públic, com pot ser el cas de l'edat dels fills i filles, però no obstant això, este article 14 no inclou com a subjectes causants a “altres persones que convisquen en el mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguem valdre's per si mateixos”.

En conseqüència amb l'exposat i sent el TREBEP base del règim estatutari dels funcionaris públics de conformitat amb el que es disposa en la seua Disposició Final primera i per tant d'aplicació directa, s'indica:

- Sense perjudi de l'exposat en l'apartat següent, el mandat contingut en el nou apartat 2 de l'article 47 del TREBEP, s'entén compliment amb el que s'establix en l'article 14 del Decret 42/2019 que serà aplicable en els seus propis termes.
- Procedix considerar incloses entre els subjectes causants que generen el dret a sol·licitar mesures de flexibilitat horària, a les persones que convisquen en el mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguen valdre's per si mateixes.
- A la vista de la distinció que realitza l'article 14 entre els diferents supòsits per a determinar quan procedix la concessió d'una o dos hores de flexibilitat horària, es considera que este nou supòsit de fet ha d'entendre's inclòs en el seu apartat 1, per la qual cosa sobre la seua base es podrà sol·licitar flexibilitzar l'horari de permanència obligatòria una hora diària.
- El personal empleat públic que sol·licite la flexibilitat de la permanència obligatòria en una hora diària per tindre a la seua cura a “persones que convisquen en el mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguen valdre's per si mateixes” haurà d'acreditar la situació de convivència mitjançant certificat d'empadronament expedit per l'ajuntament de residència. Així mateix, presentarà declaració responsable en la qual consten de manera expressa els motius pels quals la persona per la qual se sol·licita la flexibilitat, no pot valdre's per si mateixa, extrem que podrà ser requerit per a la seua acreditació pels òrgans competents en matèria de personal.