

**CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL
Y SALUD PÚBLICA**

INSTRUCCIÓN:

ÓRGANO DEL QUE EMANA: Directora General de Recursos Humanos.

FECHA: 22/07/2019

ASUNTO: Instrucción complementaria respecto a las reducciones de jornada por motivos de conciliación aplicables al personal estatutario.

DESTINATARIOS: Órganos de gestión del personal de los Departamentos de Salud y Centros dependientes de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

Esta Dirección General impartió instrucciones de 27 de mayo de 2019 sobre la aplicación al personal estatutario de nuestro servicio de salud de las reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar y laboral dispuestas 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. Aunque no ha transcurrido mucho tiempo, la gran variedad de situaciones y supuestos que se dan en nuestras instituciones sanitarias ha evidenciado distintas dudas y faltas de adaptación en su aplicación a las que conviene dar respuesta.

Primero: Un asunto que está suscitando cierta confusión se refiere a los supuestos del artículo 7.4 en que el personal tiene derecho a disfrutar de una hora de reducción de jornada sin reducción de retribuciones pero solicita una reducción mayor, a lo que pretende dar respuesta el artículo 8.9 del citado Decreto, cuya explicación queda recogida en el **punto 5.5** de las Instrucciones. La coincidencia de ambos supuestos se resuelve en términos exclusivamente retributivos, de tal modo que la reducción de jornada no puede ser más prolongada que la solicitada, con el límite del 50% previsto en el artículo 7.1 del Decreto, pero la reducción de retribuciones no guarda la misma proporción al no tenerse en cuenta a tal efecto aquella *primera* hora, es decir, que la reducción de retribuciones es inferior, en esa medida, a la porción de reducción de jornada realmente disfrutada.

No obstante parece que se está planteando alguna interpretación en cuanto a que se trata de reducciones distintas que se adicionan también en términos de reducción de jornada, de modo que si se solicita, por ejemplo, una reducción del 50% en los supuestos en que también se solicita una hora sin reducción de retribuciones lo que sucede es que esa hora se añade al 50% de reducción y como consecuencia la reducción que finalmente tiene lugar es superior en una hora a dicho porcentaje. Esta interpretación debe descartarse por incongruente con el sentido de la norma y porque iría en contradicción directa a lo dispuesto

con carácter general en el citado artículo 7.1, en cuanto a límites de las reducciones de jornada por razones de guarda legal.

En consecuencia se añade la siguiente redacción al punto 5.5. de las Instrucciones:

“Lo aquí dispuesto tiene un efecto exclusivamente retributivo, de tal modo que la reducción de retribuciones no se aplicará sobre dicha hora sino sobre el resto de la reducción de jornada. La reducción de jornada que se disfrutará será en todo caso de la proporción solicitada, que en ningún caso podrá sobrepasar el 50%.”

Segundo: Del **punto 5.6** de las citadas instrucciones puede interpretarse una aplicación estrictamente proporcional de la reducción, tomando como referencia módulos de 7 horas. No obstante, dada la enorme variedad de turnos y duración de cada jornada diaria de nuestro personal, esa interpretación conduce a tiempos de disfrute también de duración muy variable y en fracciones de minutos de muy difícil gestión, tanto si suceden en entornos de trabajo a turnos como en los que son de recurso único, singularmente cuando la reducción solicitada no es una porción de la jornada de trabajo sino de una o dos horas diarias.

Debe asimismo tenerse en consideración que se trata de aplicar una norma dispuesta específicamente para el personal funcionario de la Generalitat donde también suceden jornadas de trabajo de duración variable y más largas que las que mayoritariamente se practican, y ni en lo dispuesto en el Decreto ni en las instrucciones al respecto de la Dirección General de la Función Pública hay referencia distinta, en los mismos supuestos, a la de una hora por cada jornada de trabajo, cualquiera sea su duración.

Con todo, parece más conveniente en el entorno de nuestras instituciones sanitarias, donde no son infrecuentes jornadas de trabajo superiores a siete horas, adoptar un criterio que permita una ordenación más adecuada de las ausencias y los tiempos de trabajo, tomando como referencia esa jornada básica de siete horas. En consecuencia, procede matizar lo dispuesto al respecto en las Instrucciones de 27 de mayo de 2019 dando nueva redacción a su punto 5.6, que queda redactado según el siguiente tenor:

“5.6. *Cuando se soliciten reducciones de jornada de una hora al amparo del artículo 7.4, o de una o dos horas al amparo del artículo 7.2, se tomarán como referencia módulos diarios de trabajo por tramos de siete horas, de tal modo que:*

- *para supuestos del artículo 7.4, en jornadas de una duración diaria establecida entre siete y menos de catorce horas se disfrutará de una*

hora de reducció; en jornades establertes entre catorce y menos de veintuna horas, dos horas; y en jornadas de veintuna horas o superiores, de tres horas de reducció.

- *para supuestos del artículo 7.2, en jornadas de una duración diaria establecida entre siete y menos de catorce horas, si se ha solicitado una hora de reducció se disfrutará de una hora, y de dos si se han solicitado dos horas de reducció; en jornadas de una duración establecida entre catorce y menos de veintuna horas, dos horas si se ha solicitado reducció de una hora y cuatro si se ha solicitado de dos; y en jornadas de veintuna hora o superiores, de tres horas si se ha solicitado reducció de una hora y de seis si se ha solicitado de dos.*

A estos efectos, se tomará en consideración la duración real de las jornadas establecidas.”

Tercero: El punto 6 de las Instrucciones se dedica a establecer criterios de fijación y disfrute de las reducciones de jornada. En este aspecto, y a la vista de las consultas planteadas, conviene formular alguna aclaración y alguna precisión.

Aunque resulta implícito a la facultad de gestión del personal para adaptarse a la prestación del servicio, hay que aclarar que, evidentemente, si por la organización de los turnos de trabajo y a la vista de las reducciones de jornada planteadas en un determinado ámbito resulta inasumible para la atención de las necesidades de la asistencia sanitaria su disfrute en ese marco de distribución de turnos y personas, podrá modificarse dicha adscripción de turnos y personas a fin de hacer compatible la realización de la reducció con la atención asistencial. Por ello se formula esta observación al final del primer párrafo del citado punto 6.

Por otro lado, las Instrucciones establecen como regla general y como conviene a la razón de conciliación que las justifica que la reducció debe tener lugar en cada jornada de trabajo, si bien dispone que excepcionalmente pueden acumularse hasta eliminar jornadas completas de trabajo, sobre lo que conviene precisar su límite. En ese sentido también se realiza un añadido al segundo párrafo del citado punto 6, cuya redacción íntegra queda de la siguiente manera:

“La franja de jornada diaria de trabajo que resulte tras la reducció de jornada se fijará procurando que queden cubiertos los periodos de mayor carga de trabajo o que mejor satisfagan las necesidades organizativas y asistenciales. En todo caso, como consecuencia del otorgamiento de una reducció de jornada no podrán establecerse jornadas partidas o discontinuas. Podrá

modificarse la adscripción de turnos y personas a fin de hacer compatible la realización de la reducción con la atención asistencial.

Como regla general la reducción se disfrutará en cada jornada de trabajo. No obstante, si lo exigen las necesidades organizativas y asistenciales o facilita la cobertura del servicio, podrá acumularse hasta eliminar jornadas completas de trabajo. Esta acumulación, en casos excepcionales y debidamente autorizados por la dirección del centro o departamento, deberá tener lugar dentro del mismo mes o a lo sumo al mes siguiente al que se haya generado.”

Cuarto: Para mayor claridad, como **anexo** se acompaña texto íntegro de las Instrucciones acerca de la reducción de jornada por motivos de conciliación aplicables al personal estatutario donde se integran las modificaciones introducidas, y que por tanto sustituyen a las de 27 de mayo de 2019.

La directora General de Recursos Humanos

Anexo.

1.- Las reducciones de jornada que se refieren a la conciliación de la vida familiar y laboral en el artículo 7 del decreto 42/2019 son las siguientes:

7.1.a). Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 % que no desempeñe actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional. Hasta la mitad de la jornada.

7.1.b). Por tener a su cargo al cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación. Hasta la mitad de la jornada.

7.2. Por nacimiento de hijas e hijos prematuros o por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto. Hasta dos horas.

7.4.b. Por adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, de un menor de más de 12 meses, que por sus circunstancias y experiencias personales debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar. Durante un plazo máximo de 6 meses, a contar desde la fecha de finalización del permiso correspondiente. Una hora.

7.5. Por razones de enfermedad muy grave del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado. Hasta la mitad de la jornada, durante un plazo máximo de mes.

Condiciones específicas de esta reducción:

-Solo podrá concederse un mes máximo de reducción de jornada por el mismo proceso de enfermedad y sujeto causante.

- No podrá acumularse esta reducción en jornadas completas.

- Se dejará sin efecto antes del mes en caso de fallecimiento o alta del familiar, correspondiendo a la persona interesada comunicar dicha circunstancia al órgano competente para resolver.

- Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo sujeto causante: el tiempo de disfrute de esta reducción (máximo un mes) se podrá prorratear entre los mismos.

2.- De las citadas reducciones de jornada, experimentan **reducción proporcional de retribuciones las siguientes:**

7.1.a). Por razones de guarda legal.

7.1.b). Por tener a su cargo al cónyuge o pareja de hecho o un familiar.

7.2. Por nacimiento de hijas e hijos prematuros.(Esta reducción es compatible con un permiso retribuido para ausentarse del trabajo por idéntico supuesto durante un máximo de dos horas).

3.- De las citadas reducciones de jornada, no experimentan reducción de retribuciones las siguientes:

3.1. Cuando se haya solicitado reducción de jornada de una hora en las siguientes:

7.1.a. Por razón de guarda legal de niños y niñas de 12 años o menos, cuando concorra alguno de los siguientes casos:

- Que el menor requiera especial dedicación.
- Que la niña o niño tenga 3 años o menos.
- Que tenga a su cargo dos o más niñas o niños de 12 años o menores.
- Que se trate de familia monoparental.

7.1.a. Por razón de guarda legal de persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 % que no desempeñe actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.

7.1.b. Por tener a su cargo al cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación.

3.2. Por adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción (7.4.b.). Esta reducción sólo puede ser de una hora.

3.3. Por razones de enfermedad muy grave del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado (7.5.).

4.- Documentación que debe aportarse en cada supuesto:

4.1. Por tener a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor (razones de guarda legal).

En el supuesto de hijos o hijas:

Libro de Familia, certificado de la inscripción del hijo o hija en el Registro Civil o resolución judicial de adopción.

En el supuesto de otros menores a su cargo:

Resolución administrativa de guarda con fines adopción o acogimiento del menor, tanto temporal como permanente, o mediante resolución judicial que otorgue a la persona solicitante la tutela, acompañada de la aceptación del cargo de tutor.

Especial dedicación:

Alguno de los siguientes documentos:

- Informe del Inspector Médico de Zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe expedido por el facultativo responsable del paciente, en el que conste que requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas.
- Informe de los servicios sociales en el que conste que la persona por la que se solicita la reducción de jornada requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas.
- Resolución sobre el reconocimiento de la situación de dependencia de la persona por la que se solicita la reducción de jornada.

Acreditación de familia monoparental:

Título de familia monoparental.

En los supuestos de familia monoparental y de menor que requiera especial dedicación (salvo que se trate de situación de dependencia) se deberá solicitar anualmente la prórroga con 3 meses de antelación a la finalización de la reducción de jornada, sin perjuicio de la obligación de comunicar de forma inmediata cualquier variación de las circunstancias que determinaron la reducción. El órgano competente para resolver valorará la necesidad de que la persona interesada aporte de nuevo la documentación inicial que motivó la concesión en función de las circunstancias concurrentes en cada caso, o solicitará ante la Inspección Médica los informes que considere oportunos.

4.2. Por tener a su cargo a una persona mayor que requiera especial dedicación (razones de guarda legal).

Guarda legal:

- Resolución judicial que otorgue a la persona solicitante la tutela o curatela de la persona mayor, acompañada de la aceptación de los cargos tutelares.

Especial dedicación: Alguno de los siguientes documentos:

- Informe del Inspector Médico de Zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe expedido por el facultativo responsable del paciente, en el que conste que requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas.
- Informe de los servicios sociales en el que conste que la persona por la que se solicita la reducción de jornada requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas.
- Resolución sobre el reconocimiento de la situación de dependencia de la persona por la que se solicita la reducción de jornada.

Salvo en el caso de situación de dependencia de la persona por la que se solicita la reducción, para el resto de casos se deberá solicitar anualmente la prórroga con 3 meses de antelación a la finalización de la reducción de jornada, sin perjuicio de la obligación de comunicar de forma inmediata cualquier variación de las circunstancias que determinaron la reducción. El órgano competente para resolver valorará la necesidad de que la persona interesada aporte de nuevo la documentación inicial que motivó la concesión en función de las circunstancias concurrentes en cada caso, o solicitará ante la Inspección Médica los informes que considere oportunos.

4.3. Por tener a su cargo a persona con discapacidad (razones de guarda legal).

Guarda legal:

- Resolución judicial que otorgue a la persona solicitante la tutela o curatela, acompañada de la aceptación de los cargos tutelares.

Condición de discapacidad:

- Resolución o certificación oficial del grado de discapacidad igual o superior al 33 % expedida por la Conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas.

No desempeño de actividad retribuida:

- Declaración responsable de que la persona por la que se solicita la reducción de jornada no desempeña actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.

Se deberá solicitar anualmente la prórroga con 3 meses de antelación a la finalización de la reducción de jornada, sin perjuicio de la obligación de comunicar de forma inmediata cualquier variación de las circunstancias que determinaron la reducción. El órgano competente para resolver valorará la necesidad de que la persona interesada aporte de nuevo la documentación

inicial que motivó la concessió en funció de les circumstàncies concurrentes en cada cas.

4.4. Per tenir a su càrrec al cónyuge o pareja de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requiera especial dedicació.

Grado de parentesco y relación familiar:

Libro de familia, certificación del Registro Civil o inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho que acredite el grado de parentesco o la relación familiar.

Especial dedicación:

Alguno de los siguientes documentos:

- Informe del Inspector Médico de Zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe expedido por el facultativo responsable del paciente, en el que conste que requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas.
- Informe de los servicios sociales en el que conste que la persona por la que se solicita la reducción de jornada requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas.
- Resolución sobre el reconocimiento de la situación de dependencia de la persona por la que se solicita la reducción de jornada.

Salvo en el caso de situación de dependencia de la persona por la que se solicita la reducción, para el resto de casos se deberá solicitar anualmente la prórroga con 3 meses de antelación a la finalización de la reducción de jornada, sin perjuicio de la obligación de comunicar de forma inmediata cualquier variación de las circunstancias que determinaron la reducción. El órgano competente para resolver valorará la necesidad de que la persona interesada aporte de nuevo la documentación inicial que motivó la concesión en función de las circunstancias concurrentes en cada caso, o solicitará ante la Inspección Médica los informes que considere oportunos.

4.5. Por enfermedad muy grave de familiar.

- Libro de familia, certificación del Registro Civil, inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho que acredite el grado de parentesco o la relación familiar.

- Informe expedido por el facultativo responsable del paciente en el que conste que el familiar padece una enfermedad muy grave que requiere cuidados de terceras personas.

4.6. Por hospitalización del hijo o hija posterior al parto.

- Libro de Familia, certificado de nacimiento o informe de maternidad expedido por el médico competente.
- Justificante de hospitalización y, a su finalización, informe de alta.

5.- Disposiciones comunes a las reducciones de jornada.

5.1. Las reducciones de jornada por motivos de conciliación son incompatibles entre sí.

5.2. Si varios empleados públicos de la Generalitat tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.

En estos supuestos, la solicitud deberá indicar este extremo, así como el número concreto de horas que disfrutará cada uno de ellos. El disfrute de la reducción de forma parcial, será ininterrumpido, es decir, una vez concedido solo podrá modificarse el régimen concedido mediante nueva solicitud.

5.3. Cuando se solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no se podrá comenzar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurra, como mínimo, un mes desde que se dejó sin efecto la reducción anterior.

5.4. El personal deberá informar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5.5. En los supuestos en que el personal tenga derecho a solicitar una reducción de jornada de una hora sin deducción de retribuciones, pero solicite un número de horas de reducción superior, se descontará la hora al número de horas a las que se aplique la deducción de retribuciones. Lo aquí dispuesto tiene un efecto exclusivamente retributivo, de tal modo que la reducción de

retribuciones no se aplicará sobre dicha hora sino sobre el resto de la reducción de jornada. La reducción de jornada que se disfrutará será en todo caso de la proporción solicitada, que en ningún caso podrá sobrepasar el 50%.

5.6. Cuando se soliciten reducciones de jornada de una hora al amparo del artículo 7.4, o de una o dos horas al amparo del artículo 7.2, se tomarán como referencia módulos diarios de trabajo por tramos de siete horas, de tal modo que:

- para supuestos del artículo 7.4, en jornadas de una duración diaria establecida entre siete y menos de catorce horas se disfrutará de una hora de reducción; en jornadas establecidas entre catorce y menos de veintiuna horas, dos horas; y en jornadas de veintiuna horas o superiores, de tres horas de reducción.
- para supuestos del artículo 7.2, en jornadas de una duración diaria establecida entre siete y menos de catorce horas, si se ha solicitado una hora de reducción se disfrutará de una hora, y de dos si se han solicitado dos horas de reducción; en jornadas de una duración establecida entre catorce y menos de veintiuna horas, dos horas si se ha solicitado reducción de una hora y cuatro si se ha solicitado de dos; y en jornadas de veintiuna hora o superiores, de tres horas si se ha solicitado reducción de una hora y de seis si se ha solicitado de dos.

A estos efectos, se tomará en consideración la duración real de las jornadas establecidas.

5.7. La pausa en el trabajo solo será de aplicación a aquellas jornadas que superen las seis horas diarias (artículo 5 decreto 137/2003).

5.8. Cuando proceda la reducción proporcional de retribuciones, ésta se aplicará sobre todos los conceptos fijos y periódicos que perciba el personal. Las retribuciones complementarias que adicionalmente se perciben por unidad de tiempo efectivamente prestado, se percibirán en todo caso por unidad de tiempo efectivamente prestado.

6.- Criterios de fijación y disfrute.

La franja de jornada diaria de trabajo que resulte tras la reducción de jornada se fijará procurando que queden cubiertos los periodos de mayor carga de trabajo o que mejor satisfagan las necesidades organizativas y asistenciales. En todo caso, como consecuencia del otorgamiento de una reducción de jornada no podrán establecerse jornadas partidas o discontinuas. Podrá

modificarse la adscripción de turnos y personas a fin de hacer compatible la realización de la reducción con la atención asistencial.

Como regla general la reducción se disfrutará en cada jornada de trabajo. No obstante, si lo exigen las necesidades organizativas y asistenciales o facilita la cobertura del servicio, podrá acumularse hasta eliminar jornadas completas de trabajo. Esta acumulación, en casos excepcionales y debidamente autorizados por la dirección del centro o departamento, deberá tener lugar dentro del mismo mes o a lo sumo al mes siguiente al que se haya generado.

7.- Trámite.

La solicitud se presentará en los servicios de personal de los departamentos y centros. El plazo para resolver es de dos meses. El sentido del silencio es estimatorio en el caso de las reducciones sin deducción de retribuciones, y desestimatorio cuando la solicitud sea de reducción con deducción de retribuciones. Este plazo puede suspenderse cuando se requiera a la persona interesada la aportación de documentación necesaria para resolver. La resolución corresponde a la Gerencia del Departamento o Dirección de Centro, en virtud de lo establecido en la vigente Resolución de delegación de competencias en materia de personal.

La reducción se iniciará a partir del día siguiente a que se notifique, salvo que se haya fijado una fecha posterior distinta, por razones organizativas o a petición de la persona interesada. Si la fecha de inicio se difiere por razones organizativas, no podrá serlo por más de 15 días desde la fecha de resolución.

El personal que venga disfrutando de una reducción de jornada por conciliación de la vida familiar y laboral cuyo régimen retributivo pueda verse modificado por la regulación actual, podrá solicitar que se lleve a efecto dicha modificación, que tendrá efecto desde la fecha de solicitud.