

**PROXECTO DE DECRETO ..... DE DESENVOLVEMENTO DA LEI 5/2021, DO 2 DE FEBREIRO, DE IMPULSO DEMOGRÁFICO DE GALICIA NO RELATIVO Á FLEXIBILIDADE HORARIA POR CONCILIACIÓN FAMILIAR NO ÁMBITO DO SECTOR PÚBLICO DE GALICIA.**

O Plan estratéxico de Galicia incluíu como obxectivos transversais a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e a dinamización e revitalización demográfica de Galicia.

Para crear un ambiente social favorable para formar unha familia, incluíronse unha serie de medidas no Programa de apoio á natalidade que ten como obxectivo o apoio integral ás familias a través de tres áreas de actuación: axudas, conciliación e servizos.

Pola súa banda, o Plan galego de conciliación e corresponsabilidade 2018-2021, constitúe un firme compromiso coa sociedade galega a favor da igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes a través da repartición equitativa dos traballos e responsabilidades no ámbito privado, así como da promoción de máis e mellores medidas e servizos que apoiem ás familias na atención ás persoas menores e en situación de dependencia. Este plan tamén avoga polo fomento de novas formas de organización do traballo, novas modalidades de xestión dos recursos humanos e novas condicións laborais nas administracións e empresas.

A Lei 5/2021, do 2 de febreiro, de impulso demográfico de Galicia, aborda non seu título II as políticas públicas para ou impulso demográfico, núcleo central da lei. No seu capítulo terceiro aborda a conciliación da vida familiar, laboral e persoal, que, baixo o principio da asunción equilibrada das responsabilidades domésticas e de coidados e a superación dos roles e estereotipos de xénero, pretende impulsar e consolidar o desenvolvemento de políticas efectivas para que homes e mulleres poidan harmonizar as súas responsabilidades laborais e familiares en condicións de igualdade.

.....

De acordo co exposto, e a proposta da conselleira de Política Social, de acordo co Consello Consultivo de Galicia e logo de deliberación do Consello da Xunta de Galicia na súa reunión do día .....,

**DISPOÑO:**

## **Artigo 1.- Obxecto**

Este Decreto ten por obxecto o desenvolvemento da flexibilidade horaria por conciliación no sector público autonómico de Galicia previsto no artigo 52 da Lei 5/2021, de 2 de febreiro, de impulso demográfico de Galicia.

## **Artigo 2.- Ámbito de aplicación**

2.1. As disposicións contidas neste decreto serán de aplicación:

a) Ao persoal funcionario e estatutario que presta servizos na Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia.

b) Ao persoal que presta servizos nas entidades públicas instrumentais do sector público autonómico de Galicia enunciadas na alínea a) do artigo 45 da Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia.

2.2. O persoal laboral ao servizo da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e entidades incluídas no punto anterior rexeráse pola lexislación laboral e polas demais normas convencionalmente aplicables, así como polas disposicións deste decreto que pola súa natureza sexan de aplicación, en canto non resulten incompatibles coas referidas normativas e sen prexuízo das adaptacións que resulten necesarias.

2.3. Con respecto ao ámbito docente, sanitario e xudicial, aplicarase con carácter subsidiario en canto non resulten incompatibles coa normativa pola que se rexen e sen prexuízo das adaptacións que resulten necesarias.

## **Artículo 3. Definición de flexibilidade horaria por razón de conciliación.**

Se entenderá por flexibilidade horaria por razón de conciliación, a realización da xornada de traballo nun marco horario fixado pola Administración adaptado ás necesidades familiares e persoais do

empregado/a público/a, con obxecto de compatibilizar de xeito armonioso os usos do tempo e a súa distribución.

A concesión da flexibilidade horaria estará supeditada ás necesidades do servizo que deberán quedar salvagardadas en todo caso.

Para evitar alteracións na organización e planificación do traballo do órgano administrativo onde preste servizos a persoa interesada, o disfrute da flexibilidade horaria non poderá supoñer a ausencia da persoa empregada pública nunha xornada laboral completa.

#### **Artículo 4. Marco horario flexible.**

Con carácter xeral na flexibilidade por conciliación, o marco horario no que a persoa empregada pública poderá desenvolver a súa xornada laboral será o seguinte:

- a) Unidades que desenvolvan tarefas de carácter administrativo:

O marco horario estará comprendido entre as 7:30 e as 20:00 horas.

Dentro deste marco horario, a persoa interesada solicitará un horario diario de referencia, que será o que desenvolva con carácter xeral cada día, sempre e cando resulten cumpridas todas as horas de traballo aplicables en cómputo mensual.

No suposto de que a solicitude do interesado non resulte compatible coas necesidades do servizo, antes de denegar a petición poderase realizar un trámite de modificación ou mellora voluntaria da solicitude do traballador/-a de conformidade co artigo 68.3 da Lei 39/2015 de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas . A tal efecto, poráselle de manifesto ao traballador/a, as horas en que se require a súa presenza física, intentando na medida do posible compatibilizar as necesidades do servizo coa súa petición. No caso de que acepte a proposta realizada pola Administración, deixarase constancia por escrito e concederase a bolsa de horas nos termos acordados.

- b) Unidades que desenvolvan tarefas de carácter asistencial, atención ao público ou similares que esixan a elaboración dun

calendario de persoal para garantir o funcionamento do servizo continuado:

Cada secretaria xeral/secretaría xeral técnica ou órgano competente no caso das entidades instrumentais, poderán establecer un marco horario propio axustado ás peculiaridades do servizo.

### **Artículo 5. Compensación horaria.**

Por compensación horaria enténdese a posibilidade que ten o persoal empregado público de recuperar o tempo de traballo efectivo non realizado.

O persoal con horario laboral flexible por conciliación, poderá compensar os eventuais incumprimentos da xornada laboral en cómputo mensual no mes seguinte a aquel en que se producisen.

### **Artículo 6. Requisitos.**

Poderá acollerse á flexibilidade horaria por conciliación as persoas empregadas públicas que se atopen nalgún dos seguintes supostos:

- a) Ter fillos/as ou persoas acollidas ou tuteladas menores de idade. No suposto que o cumprimento da maioría de idade se produza antes da finalización do curso escolar, a persoa interesada poderá solicitar a súa prórroga motivando a súa petición.
- b) Ter fillos/as maiores de idade ao seu cargo incapacitados xudicialmente.
- c) Convivir con familiares que, por enfermidade ou avanzada idade, necesiten de asistencia.
- d) Ter ao seu cargo a persoas con discapacidade hasta o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade.
- e) Empregadas públicas vítimas de violencia de xénero.
- f) Atoparse nun proceso de nulidade, separación ou divorcio, dende a interposición da demanda xudicial ou dende a solicitude de medidas provisionais previas hasta transcorridos tres meses desde a citada demanda ou solicitude.

No suposto de que ambos proxenitores sexan empregados públicos, poderán desfrutar da flexibilidade horaria sempre que non sexa simultaneamente.

## **Artículo 7. Criterios de prioridade no suposto de menores de idade.**

Tendo en conta as distintas graos de atención que requiren con carácter xeral os nenos e nenas nas distintas etapas que abarca a minoría de idade, establécense os seguintes criterios de prioridade no acceso á flexibilidade horaria:

*1º.- Estar incurso en máis dun suposto para solicitar a flexibilidade por conciliación.*

*2º.- Ter unha redución da xornada laboral por razón de conciliación familiar.*

*3º.- Ter fillos/as ou nenos ou nenas con idades comprendidas entre os 0 e 13 anos.*

*4º.- Ter fillos/as ou nenos ou nenas con idades comprendidas entre os 14 e 17 anos.*

## **Artigo 8.- Solicitud.**

O modelo normalizado de solicitud estará dispoñible no portal do persoal empregado público (Portax).

Para as entidades públicas instrumentais do sector público autonómico que non teñan aceso ao portal do persoal empregado público, empregarán o modelo que se xunta no Anexo I.

Á solicitud xuntarase a documentación que acredite o cumprimento dos requisitos:

- a) No suposto de fillos ou fillas ou nenos ou nenas acollidos ou tutelados menores de idade:
  - O grao de parentesco e a relación familiar acreditarase co libro ou documento que o substitúa, certificación do Rexistro Civil, ou ben coa inscrición en calquera rexistro público que acredite o feito causante.
  - Resolución administrativa de acollemento familiar
  - Resolución xudicial de acollemento ou tutela.

b) No suposto de persoas maiores incapacitados xudicialmente:

- O grao de parentesco e a relación familiar acreditarase co libro ou documento que o substitúa, certificación do Rexistro Civil, ou ben coa inscrición en calquera rexistro público que acredite o feito causante.
- Copia da sentenza xudicial de incapacitación.

c) No suposto de persoas maiores que precisen asistencia:

- O grao de parentesco e a relación familiar acreditarase co libro ou documento que o substitúa, certificación do Rexistro Civil, ou ben coa inscrición en calquera rexistro público que acredite o feito causante.
- Certificado municipal que acredite a convivencia.
- Documento oficial que acredite a necesidade de asistencia do familiar: certificado médico, certificado expedido pola Consellería de Política Social, ou no seu defecto, informe social dos servizos sociais comunitarios municipais.

d) Persoas con discapacidade:

- O grao de parentesco e a relación familiar acreditarase co libro de familia ou documento que o substitúa, certificación do Rexistro Civil, ou ben coa inscrición en calquera rexistro público que acredite o feito causante
- Certificado de discapacidade emitido pola consellería competente en materia de discapacidade.

e) No suposto de mulleres vítimas de violencia de xénero, calquera dos documentos referidos no artigo 5 da Lei 11/2017 de 27 de xullo galega para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero:

- Certificación de la orden de protección o de la medida cautelar, o testimonio o copia autenticada por la secretaria o el secretario judicial de la propia orden de protección o de la medida cautelar.

- Sentencia de cualquier orden jurisdiccional que declare que la mujer sufrió violencia en cualquiera de las modalidades definidas en la presente ley.
- Certificación y/o informe de los servicios sociales y/o sanitarios de la Administración pública autonómica o local.
- Certificación de los servicios de acogida de la Administración pública autonómica o local.
- Informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia.
- Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.
- Cualesquiera otras que se establezcan reglamentariamente.

f) ou divorcio:

- Copia da solicitude de medidas provisionais previas
- Copia da demanda xudicial correspondente.

### **Artigo 9.- Tramitación e resolución.**

A solicitude será presentada na secretaría xeral, secretaría xeral técnica, Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos ou órgano equivalente no caso das entidades públicas instrumentais do sector público autonómico.

En caso de que non estea adecuadamente cuberta, deberase requirir a persoa interesada para que no prazo de 10 días hábiles emende a deficiencia detectada.

Unha vez verificado o cumprimento dos requisitos, solicitaráselle á persoa titular do centro directivo onde presta servizos a persoa empregada pública un informe co obxecto de que valore se a concesión do horario de referencia solicitado pode afectar ao correcto funcionamento do servizo. No suposto de que sexa así, recolleranse no dito informe as condicións diarias de presenza obrigatoria tras a valoración das circunstancias persoais da persoa interesada.

Unha vez revisada a solicitude e emitido o informe do centro directivo, remitiráselles unha copia da solicitude aos órganos de representación do persoal para os efectos de ser oídos.

Finalmente emitirase a correspondente resolución que deberá ser notificada á persoa interesada e comunicada a persoa titular do centro directivo donde preste servizos.

Poderá denegarse a solicitude da persoa interesada por incumprimento dos requisitos legais ou por ser incompatible o seu disfrute coas necesidades do servizo.

O prazo máximo de resolución será de tres meses contado desde a data en que teña entrada a solicitude no órgano competente para resolver. Se transcorre o prazo máximo sen que se dite resolución expresa, as persoas interesadas poderán entender estimadas as súas solicitudes por silencio administrativo.

#### **Art. 10.- Motivos de cesamento da flexibilidade por conciliación.**

A autorización da flexibilidade horaria por conciliación, poderá quedar sen efecto mediante a correspondente resolución pola concorrencia dalgunha das seguintes causas:

- a) Por finalización do prazo de autorización, se estaba suxeita a termo.
- b) Por necesidades de servizo.
- c) Por incumprimento sobrevido dos requisitos legais.
- d) Por causas que alteren substancialmente as condicións e requisitos da autorización.
- f) Por pedimento da persoa empregada pública.

#### **Artigo 11.- Cambio de posto de traballo:**

A persoa empregada pública manterá o seu horario flexible no suposto de cambio de posto de traballo, sen prexuízo da súa revisión por necesidades do servizo. A tal efecto, a unidade de xestión de persoal da consellería ou entidade onde vaia prestar servizos deberá comunicar ao centro directivo de que dependa o horario da persoa interesada a efectos de que valore a súa incidencia nas necesidades do servizo.



## **Artigo 12- Autorización especial de flexibilidade horaria por conciliación.**

Con carácter excepcional, poderá autorizarse de forma temporal a modificación do horario fixo nun máximo de dúas horas por razóns de conciliación familiar (*para compensar a empregados que teñen un horario especial incompatible cun horario flexible con carácter permanente*).

### **Disposición transitoria.**

As persoas empregadas públicas que a entrada en vigor deste decreto teñan autorizada a flexibilidade horaria por fillos ou fillas ou nenos ou nenas acollidos ou tutelados menores de 12 anos, poderán ampliar a flexibilidade ata a maioría de idade dos menores presentando unha nova solicitude adaptada aos requisitos contemplados neste decreto.

### **Disposición derogatoria única. Derrogación normativa.**

Quedan derogadas cantas disposicións de igual ou inferior rango contradigan o disposto neste decreto e, en especial, o artigo 6.3.1. a) da Orde do 20 de decembro de 2013, conxunta da Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza e da Consellería de Facenda, pola que se regulan a acreditación, a xornada e o horario de traballo, a flexibilidade horaria e o teletraballo dos empregados públicos no ámbito da Administración xeral e do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia.

### **Disposición derradeira primeira. Desenvolvemento normativo.**

Facúltase á persoa titular da consellería con competencias en materia de política social para ditar as disposicións necesarias para garantir o desenvolvemento e execución deste decreto.

### **Disposición derradeira segunda. Entrada en vigor**

Este decreto entrará en vigor aos vinte días da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.