

**ANTEPROXECTO DE DECRETO** polo que se regula a flexibilidade horaria por conciliación familiar no ámbito do sector público de Galicia

O Plan Estratéxico de Galicia (PEG) 2022-2030, aprobado polo Consello da Xunta o 10 de marzo de 2022, 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 de apoio á natalidade que teñen 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, aprobado polo Consello da Xunta de Galicia o 5 de abril de 2018, constitúe un firme compromiso coa sociedade galega a favor da igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes e, con ese obxecto, 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 no seu título II as políticas públicas para o impulso demográfico, núcleo central da lei. No 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.

No ámbito do sector público autonómico, o artigo 106.4 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, na redacción dada pola disposición derradeira sexta da Lei 5/2021, do 2 de febreiro, establece o dereito dos funcionarios públicos á flexibilidade horaria da súa xornada de traballo por motivos de conciliación familiar, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Por outra banda, os artigos 51 a 54 da citada Lei 5/2021, do 2 de febreiro, regulan a conciliación no mesmo ámbito, establecendo que *“o sector público autonómico garantizará, no ámbito das súas competencias, que a maternidade e a paternidade e o coidado de persoas dependentes non sexan obstáculo para o desenvolvemento profesional en igualdade de condicións.”* Así mesmo, a Administración autonómica promoverá a ampliación da posibilidade de acollerse á flexibilidade horaria a todo o



persoal do sector público autonómico que se atope nalgunha das situacións previstas na propia lei: fillos ou persoas acollidas, menores ou incapacitados; familiares que precisen asistencia ou persoas con discapacidade ao cargo ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade; e empregadas públicas vítimas de violencia de xénero.

Finalmente, o artigo 53 indica que *"a Administración autonómica establecerá unha bolsa de horas de libre disposición dirixida á atención de responsabilidades de coidado de fillos ou fillas menores de idade, persoas maiores a cargo e que, por enfermidade ou avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas e persoas con discapacidade ata o primeiro grao de consanguinidade ou*

*afinidade, nos termos que en cada caso se determinen, logo da negociación coa representación do persoal. Esta bolsa de horas tamén poderá establecerse para a súa utilización nos seguintes supostos: a) Persoal empregado público con fillas ou fillos maiores incapacitados xudicialmente. b) Mulleres que se atopen nunha situación de violencia de xénero. c) Persoal empregado público que se atope nun proceso de nulidade, separación ou divorcio desde a interposición da demanda xudicial ou, por decisión da persoa interesada, desde a solicitude de medidas provisionais previas, ata transcorridos tres meses desde a citada demanda ou, de ser o caso, desde a citada solicitude".*

O presente decreto desenvolve o artigo 106.4 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia e demais normativa citada. A competencia para a súa aprobación correspóndelle ao Consello da Xunta, conforme ó artigo 4.6 da Lei 1/1983, do 22 de febreiro, de normas reguladoras da Xunta e da súa Presidencia. E a súa proposta correspóndelle, por razón da materia, ao conselleiro de Facenda e Administración Pública, de acordo co artigo 34.5 da citada Lei 1/1983 e o artigo 3 do Decreto 11/2021, do 21 de xaneiro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Facenda e Administración pública.

O decreto estruturase en doce artigos, unha disposición transitoria, unha disposición derogatoria e dúas disposicións derradeiras. A disposición derogatoria deixa sen vigor 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.

O decreto adecúase aos principios de necesidade, eficacia, proporcionalidade, seguridade xurídica, transparencia e eficiencia que establece o artigo 129 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común e das Administracións públicas. En virtude do principio de seguridade xurídica, a norma garda coherencia co resto do ordenamento xurídico e en cumprimento do principio de transparencia identifícanse con claridade nela os obxectivos perseguidos. Na tramitación promoveuse a participación da cidadanía, a través da súa publicación no Portal de Transparencia e Goberno Aberto da Xunta de Galicia.

O texto foi sometido á Comisión de Persoal e conta cos informes da Dirección Xeral de Avaliación e Reforma Administrativa, da Dirección Xeral de Planificación e Orzamentos, da Asesoría Xurídica Xeral e demais trámites preceptivos.

Na súa virtude, por proposta do conselleiro de Facenda e Administración Pública, de acordo co/oído o 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 familiar no ámbito do sector público de Galicia, conforme ao previsto no artigo 106.4 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.

### Artigo 2.- *Ámbito de aplicación*

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 funcionario 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. 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.
3. Con respecto ao o persoal a que se refiren os artigos 6 e 12 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia., este decreto aplicarase con carácter subsidiario en canto non resulte incompatible coa normativa pola que se rexen e sen prexuízo das adaptacións que resulten necesarias.

*Artículo 3. Definición de flexibilidade horaria por razón de conciliación e condicións de concesión*

1. Entenderase 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 da persoa empregada pública, con obxecto de compatibilizar de xeito armonioso os usos do tempo e a súa distribución.
2. A concesión da flexibilidade horaria estará supeditada ás necesidades do servizo, que deberán quedar salvagardadas en todo caso. As necesidades do servizo deberán someterse a criterios de oportunidade e proporcionalidade, e a súa aplicación farase sempre de forma xustificada e motivada.

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 súa ausencia durante máis de dous tercios da xornada laboral completa.

#### Artículo 4. *Flexibilidade no marco horario de referencia*

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 ante a unidade de xestión de persoal un horario diario de referencia, que será o que desenvolva con carácter xeral cada día. O persoal empregado público deberá cumprir a súa xornada laboral 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, 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 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 flexibilidade horaria 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 secretaría xeral/secretaría xeral técnica ou órgano competente en materia de persoal no caso das entidades instrumentais, poderán establecer un marco horario propio axustado ás peculiaridades do servizo.

#### Artículo 5. *Compensación horaria*

Los/as empleados/as públicos con flexibilidad horaria por conciliación, podrán compensar, dentro del horario flexible del mes siguiente a aquel en que se produzcan, los eventuales incumplimientos del horario asignado, en cómputo mensual

#### Artigo 6. *Bolsa de horas*



O persoal empregado público poderá dispoñer dunha bolsa de horas de ata un 5 % da xornada anual de cada empregado ou empregada, nos supostos previstos neste decreto.

A utilización das horas terá carácter recuperable nun prazo máximo de 3 meses a contar desde o día seguinte a aquel no que se faga uso da bolsa de horas, debendo cumprir co total da xornada anual correspondente.

As horas recuperadas non se volverán a incorporar en ningún caso ao saldo de horas por utilizar da bolsa total de horas de que se dispón durante ese ano natural.

Para a xustificación do uso da bolsa de horas será necesaria, en todo caso, unha declaración responsable dos empregados ou empregadas públicos.

As horas poderán acumularse en xornadas completas sempre que exista unha razón xustificada para iso, considerando as peculiaridades da prestación do servizo público.

Os calendarios laborais poderán establecer os límites e condicións de acumulación de estas horas sen acadar xornadas completas sempre que sexa compatible coa organización do traballo, así como as adaptacións que poideran ser necesarias para as peculiaridades de determinados ámbitos ou colectivos.

#### Artículo 7. *Supostos*

Poderá acollerse á flexibilidade horaria por conciliación ou á disposición dunha bolsa de horas, 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 ata transcorridos tres meses desde a citada demanda ou solicitude.

#### Artículo 8. *Criterios de prioridade no suposto de menores de idade*

Tendo en conta os distintos graos de atención que requiren con carácter xeral os nenos e nenas nas distintas etapas que abarca a minoría de idade, cuando non se podan conceder todas as solicitudes presentadas ante un órgano ou centro dependente, por afectar ás necesidades do servizo, 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 9.- *Solicitude*

Os modelos normalizados de solicitudes estarán dispoñibles 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, empregaran os modelos dos Anexos I e II.

Á solicitude xuntarase a documentación que acredite que a persoa interesada se atopa nalgunha das situacións establecidas no artigo 7:

a) No suposto de fillos ou fillas ou nenos ou nenas acollidos ou tutelados menores de idade:

1º 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.

2º Resolución administrativa de acollemento familiar

3º Resolución xudicial de acollemento ou tutela.

b) No suposto de persoas maiores incapacitados xudicialmente:

1º 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.

2º Copia da sentenza xudicial de incapacitación.

c) No suposto de persoas maiores que precisen asistencia:

1º 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.

2º Certificado municipal que acredite a convivencia.

3º 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:

1º 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

2º 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:





1º Certificación da orde de protección ou da medida cautelar, ou testemuña ou copia autenticada pola secretaría xudicial da propia orde de protección ou da medida cautelar.

2º Sentenza de calquera orde xurisdiccional que declare que a muller sufriu violencia en calquera das modalidades definidas na citada lei.

3º Certificación e/ou informe dos servizos sociais e/ou sanitarios da Administración pública autonómica ou local.

4º Certificación dos servizos de acollida da Administración pública autonómica ou local.

5º Informe do ministerio fiscal que indique a existencia de indicios de violencia.

6º Informe da Inspección de Traballo e da Seguridade Social.

7º Calquera outras que se establezan regulamentariamente.

f) Procesos de nulidade, separación ou divorcio:

1º Copia da solicitude de medidas provisionais previas

2º Copia da demanda xudicial correspondente.

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

1.- 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 cumprimentada, deberase requirir a persoa interesada para que no prazo de 10 días hábiles emende a deficiencia detectada.

2.- Unha vez verificado o cumprimento dos requisitos, solicitaráselle ao centro directivo onde presta servizos a persoa empregada pública un informe co obxecto de que valore se a concesión, de selo caso, do horario de referencia ou a bolsa de horas 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.

3.- Finalmente ditarase a correspondente resolución, que poderá estar sometida a termo. Notificarase á persoa interesada e será comunicada ao centro directivo onde preste servizos.

Poderá denegarse a solicitude por incumprimento dos requisitos legais ou por ser incompatible coas necesidades do servizo.

4.- O prazo máximo de resolución será de tres meses contado desde a data de entrada da 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 familiar*

A autorización da flexibilidade horaria por conciliación familiar ou da disposición dunha bolsa de horas 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 conselle-ría 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. *Flexibilidade por conciliación familiar autorizada ao abeiro da Orde do 20 de decembro de 2013, conxunta da Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza e da Consellería de Facenda*

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 función pública 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.

Santiago de Compostela,

O conselleiro de Facenda e Administración pública

O presidente