JAVIER BURRIEL GARCÍA. ASESORÍA JURÍDICA SAE COMUNIDAD VALENCIANA

La reducción de jornada por conciliación familiar

EN EL DOGV, de 16 de junio de 2016, la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública aprobó el I Plan de Igualdad, por un período comprendido desde el 2016 al año 2019, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que, en su artículo 46, recoge el concepto y el contenido de los planes de igualdad de las organizaciones, y los define como «un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa y en las organizaciones, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo», garantizando el acceso de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su disposición adicional séptima, estableció la obligatoriedad de las administraciones públicas de «respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esa finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres», así como «el deber de elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo».

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos de las Instituciones Sanitarias, aprobado por el Acuerdo del Consell de 7 de junio de 2013, establecía, como actividad estratégica, la elaboración de un plan de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.

En el referido Plan de Igualdad se fijaron los objetivos a alcanzar, las estrategias y las medidas a adoptar para lograr una igualdad efectiva, estableciendo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos, y entre ellos, se contemplaba la necesidad de regular la conciliación laboral, personal y familiar.

Transcurridos siete años desde el primer Plan de Igualdad, se ha aprobado el II Plan de Igualdad de la Consellería de Sanidad para un período del 2023 al 2027, habiéndose publicado en el DOGV en fecha 12 de julio de 2023.

En este II Plan se consolidan los logros alcanzados en relación a las medidas de conciliación laboral y personal y, en relación con el personal estatutario, la reducción de jornada como medida de conciliación de la vida familiar es la más solicitada.

En la Comunidad Valenciana la jornada y horario de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Generalitat dependientes de la Consellería de Sanidad está regulado en el Decreto 137/2003, de 18 de julio, del Consell de la Generalitat publicado en el DOGV de fecha 24 de junio de 2003, y debido a que se publicó hace ya veinte años no recogía estos supuestos, que han constituido un avance notorio en la conciliación familiar con la vida profesional del personal.

Ante la falta de regulación normativa, y el vacío legal que supone, debemos aplicar la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que recoge en su artículo 60.4 que "resultarán aplicables al personal estatutario los supuestos de reducciones de jornada establecidas para los funcionarios públicos en las normas aplicables en la correspondiente comunidad autónoma, para la conciliación de la vida familiar y laboral".

Tras la remisión del Estatuto Marco a la normativa aplicable en función pública para el personal estatutario en materia de reducción de jornada, será de aplicación el Decreto 42/2019, de 22 de marzo del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración, publicado en el DOGV de fecha 31 de marzo de 2019. Decreto que únicamente será de aplicación al personal estatutario del servicio de salud dependiente de la Consellería de Sanitat, en lo relativo a la reducción de jornada del personal, de conformidad con el artículo 7, aplicando las reducciones relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral.

No vamos a incorporar en este texto el literal del artículo 7 del Decreto 42/2019, del que ya hemos referenciado la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV) para una consulta más exhaustiva; pero a continuación vamos a extraer los apartados concretos de aplicación, que son:

1. Se tendrá derecho a la reducción de jornada hasta la mitad de la misma, con disminución proporcional de retribuciones:

a) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a su cargo a:

Algún niño o niña de 12 años o menor:

1.Que el menor requiera especial dedicación.

2.Que la niña/o tenga 3 años o menos.

3.Que tenga a su cargo dos o más niñas/os de 12 años o menores.

4.Que se trate de familia monoparental.

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.

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.

4. Se podrá solicitar reducción de jornada de una hora diaria sin disminución de retribuciones por las causas siguientes:

a) Por las causas previstas en los apartados a) y b) del número 1.

No obstante, en el caso de guarda legal de niñas o niños de 12 años o menores, se podrá conceder únicamente cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

1. Que el menor requiera especial dedicación.

2. Que la niña o niño tenga 3 años o menos.

3. Que tenga a su cargo dos o más niñas o niños de 12 años o menores. (*Anulado por Sentencia de la Sección 4a de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, de 29 de junio de 2022, y que analizamos al final de este informe).

4. Que se trate de familia monoparental.

El plazo para resolver las solicitudes de reducción de jornada es de dos meses. El sentido del silencio es estimatorio en el caso de las reducciones sin deducción de retribuciones. El sentido del silencio es desestimatorio en los supuestos de reducciones con deducción de retribuciones.

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.

Y hasta la fecha, en la práctica se ha concedido la hora diaria de reducción de jornada sin disminución de retribuciones pero, en fecha 6 de julio de 2023, la sentencia número 852/2022, de 29 de junio del Tribunal Supremo en el recurso de casación 2594/2021, interpuesto por el Ayuntamiento de Aspe, se falla la anulación del artículo 7, apartado 4, a) 3r del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell y que preveía la concesión de una reducción de jornada de una hora diaria sin disminución de retribuciones a quien tenga a su cargo dos o más hijos/as de 12 años o menores.

Como consecuencia de esta nueva situación, desde la Dirección General de Función Pública se dictó una circular, informando que, al alcanzar efectos generales como consecuencia de la publicación en el DOGV de la sentencia a la que nos referimos, no podrá ser aplicada, por tanto, la reducción de jornada de una hora diaria sin disminución de retribuciones, a quien tenga a su cargo dos o más niñas o niños de 12 años o menores, por haber sido anulado por la referencia sentencia.

No obstante, la misma circular finaliza diciendo que sí que continuarán vigentes las reducciones de una hora diaria sin disminución de retribuciones dictadas con anterioridad a la publicación de la sentencia 852/2022 con fundamento en el art. 7.4.a) 3r.

Advierte, además, en su escrito que las Resoluciones que continúen vigentes, persistirán en los mismos términos que fueron emitidas, no pudiendo ser objeto de ninguna modificación.

En conclusión, tras la publicación de la sentencia, el artículo 7.1.a) 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 Generalidad Valenciana, reconoce a los funcionarios y al personal estatutario de la Comunidad Valenciana (autonómicos y locales) el derecho a reducir su jornada hasta la mitad de la misma, con disminución proporcional de retribuciones, por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor.

ARAGÓN

Implantación inmediata 35 H.

FTPS (SAE-TCAE ARAGÓN) ha exigido en la última Mesa Sectorial del Servicio Aragonés de Salud la implantación inmediata de las 35 horas a partir de 2024, tal y como ya se ha hecho en Función Pública, y no la reducción progresiva de jornada, que culminaría en 2026.

Desde FTPS hemos votado en contra de la reducción progresiva de la jornada laboral porque los profesionales del Salud Aragón no somos trabajadores de segunda categoría, por ello es urgente que, como ya ha ocurrido con el resto de empleados públicos del Gobierno de Aragón, recuperemos, de manera inmediata, este derecho perdido.

"La reducción progresiva supone que hasta 2026 no podremos tener la jornada de 35 horas a la que tenemos derecho y que dejamos de disfrutar en 2019. No reconocérnosla de forma completa hasta 2026 es una manera de menospreciar nuestro trabajo y nuestra implicación con la atención al paciente. Por ello, desde FTPS vamos a seguir exigiendo esta jornada que ya se ha aplicado en otras comunidades autónomas y para ciertos empleados públicos de la nuestra", explican Mª Jesús Domenech y Empar Torres, responsables de FTPS en Aragón.