

## **INFORME DE INICIATIVA REGLAMENTARIA DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL DECRETO 78/2007, DE 18 DE ABRIL, POR EL QUE SE FIJA LA JORNADA Y EL HORARIO DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS Y SE ESTABLECE EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LOS MISMOS.**

El presente informe se emite de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 44 de la Ley 1/1983, de 14 de abril, del Gobierno y de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como con arreglo a lo previsto en el Decreto 15/2016, de 11 de marzo, del Presidente, por el que se establecen las normas internas para la elaboración y tramitación de las iniciativas normativas del Gobierno y se aprueban las directrices sobre su forma y estructura, y en particular la Norma 11<sup>a</sup>.

### **1. Justificación de la iniciativa reglamentaria (Norma 9.1.a).**

El Decreto 78/2007, de 18 de abril, fija la jornada y el horario de trabajo del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y establece su sistema de gestión.

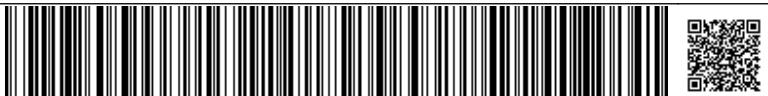
El citado Decreto, encuentra hoy en día su anclaje legal, en el artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que establece que las Administraciones Públicas fijarán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos, así como conforme al artículo 51 del mismo Texto Refundido, respecto del personal laboral, resultará de aplicación lo previsto en su Capítulo V del Título III como la legislación laboral.

No obstante, conforme a lo previsto en la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, vigente hoy en día, la jornada general de trabajo del personal del sector público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

El Decreto 78/2007, contiene a su vez, no sólo la regulación en sentido estricto de la jornada de trabajo y del horario, sino que incluye una serie de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, basadas en distintas causas como son el cuidado de hijos, de personas con discapacidad, por violencia de género, entre otras, en cuanto tales medidas tienen incidencia en la duración de la jornada y en el horario de realización de la misma.

### **2. Análisis de la iniciativa (Norma 9.1.b).**

El proyecto de Decreto se compone de un artículo único y una única disposición final.





**El artículo único** se estructura en dos apartados.

**El apartado Uno** tiene como finalidad modificar el apartado 4 del artículo 3 con la finalidad de establecer, de una parte, el período máximo de la pausa diaria que se amplía desde los 25 a los 30 minutos y, de otra parte, consistente en establecer en cuarenta minutos la pausa diaria de descanso para aquellos empleados públicos con una discapacidad igual o superior al 33%.

Respecto de esto último, si bien es cierto que esta medida está especialmente dirigida a las personas con discapacidad motora, por su mayor dificultad en la movilidad, no menos cierto es que ninguna de las otras medidas de conciliación por esta misma causa lleva a cabo una diferenciación por razón del tipo de discapacidad, entendiéndose que ésta tampoco debe llevarla a cabo, omitiendo por tanto con ello, cualquier tipo de discriminación dado que la diversidad funcional que subyace en las distintas discapacidades es plural y heterogénea.

**El apartado dos** tiene como finalidad añadir un artículo 11 al Decreto 78/2007 a fin de establecer, con rango reglamentario, dos medidas de conciliación.

La primera de ellas tiene como fin favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar adaptando el horario de trabajo al ciclo educativo, de forma que los empleados públicos que, tengan a su cargo personas menores de edad hasta los doce años, puedan realizar la jornada de verano a que se refiere el apartado 2 del artículo 2 del citado Decreto, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre de cada año, teniendo en cuenta que desde el 1 de junio en la Administración Educativa Canaria se produce una reducción de la jornada lectiva.

La medida hace referencia tanto a los hijos como a las personas menores doce años de edad que estén bajo la tutela o acogimiento de los empleados públicos y se extiende hasta el mismo año en que se cumplan los 12.

De otra parte, esta misma medida podrá ser disfrutada por quienes tengan a su cargo por razón de filiación, tutela o acogimiento, a personas con discapacidad igual o superior al 33%, con independencia de su edad, siempre que convivan con el empleado público y dependan de éste estando a su cargo.

Por último, el artículo 11 que se proyecta, incluye una medida de conciliación por motivos de salud, consistente en que los empleados públicos que tras un período de incapacidad laboral temporal, motivada por un proceso oncológico en el que hayan estado sujetos a tratamiento médico de quimioterapia o radioterapia o cualquier otro de análogas características, puedan solicitar, con ocasión de su reincorporación al puesto de trabajo, una adaptación progresiva de su jornada de trabajo, cuando la misma contribuya a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad en el desempeño de su trabajo.

La medida también se extiende a quienes hayan estado en situación de incapacidad laboral temporal por una enfermedad de especial gravedad.





Así, la adaptación horaria podrá llevarse a cabo mediante una reducción horaria de la jornada ordinaria de trabajo como máximo en un 25% durante un mes a contar desde la fecha del alta médica y teniendo la consideración a todos los efectos de trabajo efectivo y susceptible, según las circunstancias médicas, de ampliación por un mes más.

### **3. Memoria económica. (Norma 9.1,c).**

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral encuentran su razón de ser en el deber constitucional de los poderes públicos de remover los obstáculos y promover las condiciones que permitan que los ciudadanos puedan ejercer sus derechos fundamentales en condiciones de igualdad, así como atiende al cumplimiento de principios rectores de la política social y económica en la que se protegen bienes constitucionales como son la institución de la familia, la protección a la discapacidad y a la salud.

Las medidas de conciliación a su vez se incardinan dentro de los derechos reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico a los empleados públicos entre los que cabe citar los contenidos en las letras h), j), l) y m) del artículo 14 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Las medidas de conciliación que tienen incidencia en la jornada de trabajo y en su horario, como son las que se incluyen en este proyecto de Decreto, comportan un coste económico para la Administración pues su disfrute conlleva la no realización de una parte de la jornada de trabajo por parte del empleado público que se acoge a la misma, computando dichos tiempos de no realización como trabajo efectivo a todos los efectos.

Puede afirmarse que la ampliación del período de pausa diaria desde los 25 a los 30 minutos, con carácter general, y la de 40 minutos para empleados públicos con discapacidad carece de una significativa trascendencia económica limitándose en definitiva a una necesaria organización de los turnos para el descanso entre los empleados públicos.

Respecto de las medidas de conciliación que se prevén y que comportan una reducción de la jornada de trabajo en determinados períodos del año, las mismas son de difícil cuantificación por cuanto que dependerá en cada momento del número de empleados públicos que puedan acogerse a tales medidas ya sea por razón del cuidado de familiar o ya sea por motivos de salud.

No obstante, a modo orientativo puede señalarse que estando ya en vigor la medida de reducción horaria en términos de jornada estival, desde el 1 de junio por motivos de cuidado de hijo, según datos obrantes en el sistema de gestión de control horario, en el ámbito de la Administración General la han solicitado en torno a 1.300 empleados públicos.

Teniendo en cuenta que durante el mes de junio de 2017 hay 22 días laborables, la medida ha supuesto aproximadamente 28.600 horas de reducción horaria lo que no es significativo respecto de la reducción total que se produce desde el 1 de julio hasta el 30 de





septiembre de cada año.

Debe señalarse no obstante que la implantación de tales medidas no comporta un aumento directo de los gastos a soportar por la Administración, pero sí supone un aumento de la relación entre las contraprestaciones pues si bien el empleado público reduce su horario efectivo de trabajo percibe las mismas retribuciones.

#### **4. Participación e informes sectoriales. (Norma 9.1,d).**

Además de los informes generales que han de evacuarse en la tramitación del presente proyecto de Decreto como cualquier otra iniciativa reglamentaria se considera procedente solicitar, con carácter facultativo, informe sectorial a la Dirección General de Discapacidad y Dependencia.

El proyecto de Decreto deberá igualmente someterse a informe de la Comisión de la Función Pública Canaria conforme a lo previsto en el artículo 8 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.

De conformidad con lo previsto en el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el proyecto de Decreto deberá ser objeto de negociación colectiva.

#### **5. Impacto por razón de género. (Norma 9.1,e).**

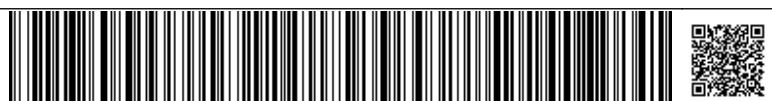
El proyecto de Decreto que se informa carece de impacto por razón de género toda vez que las medidas que articula descansan sobre la base de la plena igualdad de derechos entre mujeres y hombres sin que exista de forma directa o indirecta discriminación alguna por razón de los tipos porcentuales de reserva que se fijan para personas con discapacidad.

#### **6. Impacto empresarial. (Norma 9.1,f).**

Por los mismos motivos anteriormente expuestos, y con arreglo a lo previsto en el artículo 17 de la Ley 5/2014, de 25 de julio, de Fomento y Consolidación del emprendimiento, el trabajo autónomo y las pymes en la Comunidad Autónoma de Canarias, se informa que teniendo en cuenta el objeto del proyecto de Decreto, la iniciativa reglamentaria no incide ni directa ni indirectamente, en sentido favorable o desfavorable, en las condiciones de competencia con las que concurren al mercado las pequeñas y medianas empresas ni tampoco al emprendimiento empresarial.

#### **7. Simplificación y modernización administrativa.**

El proyecto de Decreto no genera impacto en el ámbito de las medidas de simplificación y modernización administrativa toda vez que no tiene incidencia en la regulación de procedimientos administrativos ni de configuración de las relaciones de la ciudadanía o de las personas interesadas con la Administración.





Es todo cuanto se informa.

Santa Cruz de Tenerife

EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA  
Francisco Javier Rodríguez del Castillo



**PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL DECRETO 78/2007, DE 18 DE ABRIL, POR EL QUE SE FIJA LA JORNADA Y EL HORARIO DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS Y SE ESTABLECE EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LOS MISMOS.**

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, prevé en su artículo 47 que las Administraciones Públicas establecerán la jornada laboral general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos, toda vez que el artículo 51 señala, respecto del personal laboral, que el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones se determinará conforme a lo establecido en el propio Capítulo V del Título III de este Texto Refundido así como en la legislación laboral.

La disposición adicional septuagésima de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, estableció no obstante que la jornada general de trabajo en el sector público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y treinta minutos semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Dentro del citado marco legal, la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias se dotó de una regulación reglamentaria a través del Decreto 78/2007, de 18 de abril, por el que se fija la jornada y el horario de trabajo del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y se establece el sistema de gestión de los mismos.

En el ámbito de la regulación de la jornada de trabajo concurre la obligación de la Administración Pública de articular medidas que contribuyan a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, algunas de las cuales encuentran ya su reconocimiento en las vigentes Leyes en materia de empleo público.

A través de la presente modificación del citado Decreto 78/2007, de 18 de abril, se introducen una serie de medidas complementarias de conciliación que tienen por finalidad, de una parte, contribuir a la conciliación del horario de trabajo de los empleados públicos con el horario lectivo de las personas menores de edad que están a su cargo, ya sea por descendencia, tutela o acogimiento, y de otra parte, para contribuir a la reincorporación de empleados públicos a su puesto de trabajo tras períodos de incapacidad laboral temporal de especial gravedad como es el caso de los procesos oncológicos.

De otra parte, en atención a las medidas específicas de atención a la discapacidad, se ha considerado procedente ampliar el período de jornada estival en los casos de personas menores de edad con discapacidad reconocida en un grado igual o superior al 33% hasta que cumplan la mayoría de edad, y por otro lado, ampliar el período de pausa diaria hasta los cuarenta minutos a los empleados públicos que igualmente tengan reconocida oficialmente un grado de discapacidad igual o superior al 33%.





En virtud de lo anteriormente expuesto, oídas las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Empleados Públicos, previo informe de la Comisión de la Función Pública Canaria, a propuesta de la persona titular de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, visto el dictamen del Consejo Consultivo de Canarias y previa deliberación del Gobierno en sesión celebrada el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017,

**DISPONGO:**

**Artículo único. Modificación del Decreto 78/2007, de 18 de abril, por el que se fija la jornada y el horario de trabajo del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y se establece el sistema de gestión de los mismos.**

Se modifica el Decreto 78/2007, de 18 de abril, por el que se fija la jornada y el horario de trabajo del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y se establece el sistema de gestión de los mismos, en los siguientes términos:

**Uno. Se modifica el apartado 4 del artículo 3 que queda redactado en los siguientes términos:**

**“4. Pausas.**

*Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa, por un período máximo de treinta minutos, que computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios. Los empleados públicos con un grado de discapacidad igual o superior al 33% podrán disfrutar de esta pausa por un período máximo de cuarenta minutos.”*

**Dos. Se añade un artículo 11 con la siguiente redacción:**

**“Artículo 11. *Medidas complementarias de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.***

*1. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas menores de edad hasta los doce años, podrán realizar la jornada de verano, a que se refiere el apartado 2 del artículo 2 de este Decreto, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre de cada año.*

*Se incluyen en este supuesto los hijos, así como las personas menores de edad que estén bajo la tutela o acogimiento de los empleados públicos.*

*Este horario podrá ser realizado por ambos progenitores, tutores o acogentes, en caso de ser ambos empleados públicos, y comprenderá hasta el año en que la persona menor de edad cumpla los doce años.*





2. Los empleados públicos que tengan hijos o personas sujetas a su tutela o acogimiento, con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, que convivan con el solicitante y dependan de éste, estando a su cargo, podrán igualmente realizar la jornada de verano desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre de cada año.

3. Los empleados públicos, tras un período de incapacidad laboral temporal, motivada por un proceso oncológico en el que hayan estado sujetos a tratamiento médico de quimioterapia o radioterapia o cualquier otro de análogas características, podrán solicitar, con ocasión de su reincorporación al puesto de trabajo, una adaptación progresiva de su jornada de trabajo, cuando la misma contribuya a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad en el desempeño de su trabajo.

Podrán igualmente solicitar la adaptación progresiva de la jornada de trabajo quienes hayan estado en situación de incapacidad laboral temporal por una enfermedad de especial gravedad, siempre y cuando se aporte informe facultativo de especialista médico en el que se recomiende la incorporación gradual al puesto de trabajo.

La adaptación horaria, consistente en una reducción de la jornada ordinaria, como máximo en un 25%, podrá solicitarse por un plazo máximo de un mes a contar desde la fecha del alta médica. Dicha reducción horaria computará a todos los efectos como trabajo efectivo.

La reducción horaria podrá ampliarse por un mes más siempre que para todos los supuestos contenidos en este artículo se aporte informe facultativo de especialista médico en el que se recomiende la ampliación del período de adaptación horaria.

La reducción de la jornada deberá llevarse a cabo, a elección de la persona solicitante, al principio o al final de la jornada de trabajo."

#### **Disposición final única. Entrada en vigor.**

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Santa Cruz de Tenerife

EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA  
Francisco Javier Rodríguez del Castillo

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ DEL CASTILLO - DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCION PUBLICA	Fecha: 24/07/2017 - 08:19:24
Este documento ha sido registrado electrónicamente:	
REGISTRO INTERNO - N. Registro: CPJI / 9903 / 2017 - Fecha: 24/07/2017 08:31:50	Fecha: 24/07/2017 - 08:31:50
En la dirección <a href="https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc">https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: 0Vz1woRcdBVd62JEGOhtescIHpZ1quyS	 
El presente documento ha sido descargado el 08/08/2017 - 09:34:28	