

## SOLICITAMOS LA MODIFICACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN 1/2019 EN FAVOR DEL PERSONAL FUNCIONARIO CON DISCAPACIDAD

La Instrucción 1/2019, regula una serie de supuestos de flexibilidad horaria para determinadas casuísticas en su apartado 2.1 y más concretamente en el apartado a) y b).

*“1. El personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación de esta Instrucción podrá hacer uso de la flexibilidad horaria sobre el horario de obligada permanencia, como medida para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los siguientes supuestos:*

*a) Las empleadas y empleados públicos que tengan a su cargo hijos e hijas de hasta doce años, inclusive, personas sujetas a tutela o acogimiento de hasta doce años, un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas mayores o con discapacidad que tengan reconocida la condición de dependientes tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de obligada permanencia. A estos efectos, el concepto de enfermedad grave será el descrito en el apartado 8.6 de esta Instrucción.*

*b) El personal al que se refiere el apartado anterior que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo”.*

Se observa en los apartados anteriores que **la flexibilidad se considera para personas empleadas públicas que tengan a su cargo persona con discapacidad, pero nunca para las personas empleadas públicas que ostenten tal condición.**

El Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, establece las situaciones de discapacidad se califican en grados según el alcance de las mismas. El grado de discapacidad resultante se expresará en porcentaje. En el Anexo I de normas generales del mencionado real decreto, se establecen las cuatro clases de discapacidad, con su intervalo de porcentaje correspondiente (NOTA: Para clase 1, 3 y 4 se detalla el porcentaje en vigor hasta el año 2022):



- *Grado/clase 0: Discapacidad nula (0-4%). El nivel de discapacidad es muy reducido y no entorpece la vida diaria .*
  - *Anteriormente, este nivel solamente contemplaba personas con discapacidad 0%.*
- *Grado/clase 1, discapacidad leve (5%-24%). Dificultad leve para realizar actividades de la vida diaria y puede ser independiente para realizarla.*
- *Grado/clase 2, discapacidad moderada (25%-49%). hay una dificultad moderada para las actividades diarias, hay alguna limitación total o imposibilidad para realizar alguna tarea aunque totalmente independiente para las tareas de autocuidado.*
- *Grado/clase 3, discapacidad grave (50-95%). Hay una limitación total o imposibilidad de la realización de actividades diarias incluidas las de autocuidado.*
  - *Anteriormente el baremo era de 50-70%.*
- *Grado/clase 4, discapacidad total (96-100%). No puede hacer casi ninguna o ninguna de las actividades diarias.*
  - *En el anterior baremo abarcaba a partir del 75%.*

Desde el **SAF** hemos solicitado a la D.G.RR.HH.F.P. que se adicione en el artículo 2 de la Instrucción 3/2019, añadiendo un nuevo apartado con el siguiente literal:

*"2.7. Dispensas en el horario*

**Los empleados y empleadas públicas que tengan reconocidos la condición de dependiente, clase 3 o clase 4, tendrán la derecho a dispensa en una hora diaria en el horario de obligado permanencia en el caso de clase 3, y en 2 horas en el caso de clase 4."**

El **SAF** está firmemente convencido de que la modificación de la norma, más allá de la flexibilización, para incluir la dispensa para personas con discapacidad empleadas públicas, demostraría un compromiso con la inclusión y la equidad en el lugar de trabajo. Permitiría adaptar las políticas laborales para asegurar que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades. Además, la dispensa en el horario puede contribuir a mejorar el desempeño laboral de las personas con discapacidad al permitirles adaptar su jornada laboral a sus necesidades específicas.

