



## **Nova Nota informativa sobre les novetats en matèria de permisos del personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic introduïdes pel Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny.**

*Aquesta Nota **rectifica i substitueix** la nota amb el mateix títol signada en data 4 de juliol de 2023, pel que fa exclusivament al nou permís parental de l'article 49.g del TREBEP i l'article 48 bis del TRET, atesos els dubtes suscitats per les administracions públiques autonòmiques i locals de si es tracta d'un permís retribuït i la necessitat de desenvolupament reglamentari. Davant la manca d'aclariment per part de l'Administració general de l'Estat, la Direcció General de Funció Pública entén, d'acord amb la interpretació majoritària de les administracions públiques, que cal considerar que es tracta d'un permís no retribuït, tal com es desprèn de la disposició final vuitena del Reial decret llei 5/2023.*

*En aquest sentit, és important que el personal que el sol·liciti conegui les condicions concretes del gaudiment. Conseqüentment, des de la Direcció General de Funció Pública s'emetran noves indicacions en el moment en què l'Administració general de l'Estat estableixi instruccions i criteris en relació amb el seu desplegament reglamentari i les possibles fórmules de cotització que reconegui la Tresoreria General de la Seguretat Social.*

El dia 29 de juny de 2023 es va publicar al BOE el "Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea" (d'acord amb la correcció d'errades publicades en el BOE el dissabte 01/07/2023).

L'article 127 del Reial decret llei esmentat modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (TRET); mentre que l'article 128 del mateix text normatiu modifica els articles 48 i 49 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), donant compliment a la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell de 20 de juny de 2019 relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell (DOUE 12/07/2019).

Aquesta modificació legislativa **entra en vigor el dia 30 de juny de 2023**, l'endemà de la seva publicació en el BOE.

## 1. Modificació dels permisos regulats als articles 48 i 49 del TREBEP

### 1.1 Nou redactat de l'article 48.a) en relació als permisos per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari.

L'esmentat article queda redactat com segueix:

*“a) Per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al primer grau per consanguinitat o afinitat, **així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el funcionari o funcionària en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella, cinc dies hàbils.***

*Quan es tracti d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari, d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de **quatre dies hàbils.***

*Quan es tracti de **mort del cònjuge, parella de fet** o familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa localitat, i cinc dies hàbils, quan sigui en diferent localitat. En el cas de mort de familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeixi en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en diferent localitat.”*

a) Respecte els **supòsits d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari, es suprimeix la referència a la localitat i es fa menció expressa al cònjuge o parella de fet.** En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya ja s'estava interpretant l'equiparació del parentiu de primer grau amb el cònjuge o parella de fet.

Igualment, és especialment significatiu que en cas d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents **fins al primer grau** per consanguinitat o afinitat, **s'afegeix “qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el funcionari o funcionària en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella”.** En relació amb les persones **convivents**, la norma no exigeix cap relació de parentiu, però caldrà acreditar la situació de convivència i la necessitat de cura efectiva per part de la persona sol·licitant d'aquest permís.

En aquest cas, el permís serà de **cinc dies hàbils** i en el cas de familiars fins al **segon grau** de consanguinitat o afinitat, el permís serà de **quatre dies hàbils** (la durada del permís ja no depèn de la localitat).

**b)** En el cas de **mort**, es manté el permís de tres o cinc dies hàbils, o de dos o quatre dies hàbils, en funció de si es tracta de primer o segon grau de consanguinitat o afinitat i si el fet es produeix en la mateixa o diferent localitat. En aquest nou redactat es preveu de forma expressa l'equiparació del **cònjuge o parella de fet** al familiar de primer grau. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya ja s'estava interpretant l'equiparació del parentiu de primer grau amb el cònjuge o parella de fet.

### **1.2 Modificació de l'apartat l) de l'article 48 del TREBEP, en relació al permís per matrimoni.**

En la nova redacció del permís de quinze dies per matrimoni, s'afegeix a banda del matrimoni el **“registre o constitució formalitzada per document públic de parella de fet”**.

Aquesta previsió ja s'estava aplicant en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en virtut de l'equiparació del matrimoni amb les unions estables de parella als efectes dels permisos de conciliació prevista expressament als articles 2.3 i 9 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

S'ha de recordar que, d'acord amb l'article 9 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, aquest permís té una durada de quinze dies **naturals consecutius** i es pot **gaudir dins el termini d'un any** a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

### **1.3 Nou permís parental per cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys.**

S'introdueix un **nou supòsit g)** a l'article 49 del TREBEP relatiu als permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes.

Aquest nou supòsit preveu un **permís parental per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any**, fins al moment en què el menor **compleixi vuit anys**, amb una durada **no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes**, podrà gaudir-se a **temps complet, o en règim de jornada a temps parcial**, quan les necessitats del servei ho permetin i **conforme als termes que reglamentàriament s'estableixin**.

Aquest nou permís es configura com un **dret individual** de les persones progenitores, adoptants o acollidores, en el mateix sentit que disposa l'apartat f) de l'article 48 del TREBEP per al permís de lactància, per tant, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant o acollidor.

La persona progenitora, adoptant o acollidora comunicarà les dates de gaudiment del permís (data d'inici i fi, o període de gaudiment) amb una antelació de **quinze dies** i s'haurà de realitzar per **setmanes completes. El gaudiment del permís en els períodes que siguin**

**sol·licitats s'autoritzarà sempre que les necessitats dels serveis ho permetin** (en cas que no sigui possible el seu gaudiment en atenció a les necessitats dels serveis, és raonable que es proposin dates de gaudiment alternatives per tal que siguin acceptades per les persones interessades).

En el supòsit específic en què tinguin dret al permís **dues persones de la mateixa unitat** pel mateix subjecte i fet causant, l'Administració **podrà ajornar** la concessió del permís per un "període raonable" quan s'alteri **seriosament el correcte funcionament de la unitat en la que ambdues prestin serveis**. En conseqüència, en el cas de concurrència de sol·licituds amb el mateix període de gaudiment de dues persones pel mateix subjecte i fet causant, si l'Administració entén que pot quedar afectat seriosament el correcte funcionament de la unitat ha d'oferir una alternativa de gaudiment més flexible i, si no és acceptada, l'Administració podrà ajornar l'autorització de gaudiment per un període raonable justificant la decisió per escrit.

**En resum**, aquest nou permís **es configura com no retribuït (sens perjudici dels criteris que a l'efecte pugui establir l'Administració General de l'Estat en relació a les possibles fórmules de cotització)**, es pot gaudir de manera immediata **a partir del dia 30 de juny de 2023 per setmanes (contínues o discontinúes) i a temps complet**, i el període de gaudiment pot restar **supeditat a les necessitats del servei**. La possibilitat del seu gaudiment a temps parcial, així com d'altres possibles alternatives de flexibilitat, queda diferida al seu desenvolupament reglamentari.

#### **1.4 Aplicació al personal laboral de l'Administració de la Generalitat**

En relació amb la **modificació dels permisos regulats als articles 48 i 49 del TREBEP**, cal tenir en compte la remissió de l'article 47 del VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008, pel que fa a la seva aplicació al personal laboral de l'Administració de la Generalitat. D'acord amb aquest precepte: "En el supòsit que durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu entrés en vigor una norma per la qual es modifica el règim de permisos i/o llicències dels funcionaris/àries públics, aquesta s'aplicarà amb els mateixos criteris al personal laboral sotmès a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni."

## **2.- Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.**

El Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, estableix la modificació de diversos articles del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, de la qual destaquem els aspectes més rellevants a efectes de la seva aplicació al personal del sector públic de la Generalitat:

- S'afegeix, com a **nou supòsit de no discriminació** en l'ocupació, "el tracte desfavorable dispensat a dones o homes per l'**exercici dels drets de conciliació o corresponsabilitat de la vida familiar i laboral**" (article 4.2.c) TRET).

- **Ampliació del dret a l'adaptació de jornada.** Tindran aquest dret aquelles que tinguin necessitats de cura respecte dels fills i filles majors de dotze anys, **el cònjuge o parella de fet**, familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora, així com **d'altres persones dependents** quan, en aquest últim cas, **convisquin en el mateix domicili**, i que per raons d'edat, accident o malaltia **no puguin valer-se** per si mateixos, havent de justificar les circumstàncies en les quals fonamenta la seva petició (art. 34.8 TRET). El procediment també ha sofert modificacions de tal manera que, en defecte de previsions en el conveni col·lectiu, s'ha d'obrir un procés de negociació que ha de dur-se a terme amb la major celeritat i, en qualsevol cas, en un període màxim de 15 dies (abans 30 dies). L'adaptació es concedeix en el cas que no concorri oposició motivada expressa per part de l'empresa ("silenci positiu"). La persona treballadora té dret a tornar a la situació anterior a l'adaptació conclòs el període acordat o quan decaiguin les causes que varen motivar la concessió. La reversió del canvi per part del treballador només es possible denegar-la per l'empresa quan existeixin raons objectives i motivades.
- Equiparació del registre de **parella de fet** pel permís de quinze dies per matrimoni (art. 37.3a) TRET). Són molts els convenis col·lectius que equiparen les parelles de fet al matrimoni però amb aquest nou redactat s'estén obligatòriament a parelles de fet degudament constituïdes malgrat el conveni col·lectiu no ho prevegi.
- S'amplia de dos a **cinc dies**, així com els supòsits de fet, el gaudiment del permís per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, **parella de fet** o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, **inclòs el familiar consanguini de la parella de fet**, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que **convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella**. Permís de dos dies (que no varia) per mort del cònjuge, **parella de fet o parents** fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, ampliable fins a quatre dies si la persona treballadora necessita fer un desplaçament a aquest efecte (art. 37.3 TRET).
- Obligació de l'empresari de **motivar per escrit** qualsevol **limitació del dret a reducció de jornada per conciliació**, havent d'**oferir un pla alternatiu** que assegurï l'exercici dels drets de conciliació. Major restricció a la negativa empresarial d'acumulació de les hores de lactància. (art. 37.4 TRET).
- Equiparació amb el TREBEP del **permís per cura de fill amb càncer o una altra malaltia** (art. 37.6 TRET).
- S'afegeix un nou supòsit que preveu el dret de la persona treballadora a **absentar-se del treball per causa de força major** quan sigui necessari per **motius familiars urgents** relacionats amb **familiars o persones convivents**, en cas de malaltia o accident que facin **indispensable la seva presència immediata**. **Són retribuïdes** les hores d'absència **equivalents a quatre dies a l'any**, conforme al que s'estableix en

**conveni col·lectiu** o, en defecte d'això, en **acord entre l'empresa i la representació legal** de les persones treballadores aportant les persones treballadores, si escau, acreditació del motiu d'absència. (art. 37.9 TRET). S'ha d'entendre que aquest permís pot gaudir-se per hores i només són retribuïdes les hores d'absència equivalents a quatre dies l'any, per tant, si es superen no són retribuïdes.

- Ampliació de la possibilitat d'**excedències a les parelles de fet** (art. 46.3 TRET).
- En cas d'haver-hi **una única persona progenitora**, aquesta podrà gaudir de les **ampliacions** completes previstes per discapacitat del fill o filla en el naixement, en situació de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, per al cas de famílies amb dues persones progenitores (art. 48.6 TRET).
- **Nou article 48 bis del TRET** que estableix el **dret a un permís parental, per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any**, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys. Aquest permís tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinües, i podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial **conforme al que s'estableix reglamentàriament**.

Aquest permís, té la consideració de nova **causa de suspensió del contracte** (art. 45.1.o) TRET).

Fins el desplegament de normativa concreta per part de l'Administració de la Seguretat Social que empari una prestació, es tracta d'un permís **no retribuït (sens perjudici dels criteris que a l'efecte pugui establir l'Administració General de l'Estat en relació a les possibles fórmules de cotització)**, és intransferible i podrà gaudir-se a temps complert o en règim de jornada a temps parcial, conforme al que s'estableixi reglamentàriament. La persona interessada especificarà l'inici i fi del gaudiment (o, en el seu cas, els períodes de gaudiment) amb preavís de 10 dies (o la que consti en la negociació col·lectiva). Quan dues o més persones generin aquest dret pel mateix fet causant o en d'altres supòsits definits en els convenis col·lectius en els que s'alteri seriosament el correcte funcionament dels serveis, es podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant per escrit aquesta circumstància i després d'haver ofert una alternativa de gaudiment igual de flexible.

- Nul·litat dels acomiadaments durant l'exercici dels nous permisos i drets (art. 53.4 i 55.5 TRET).
- S'afegeix una disposició addicional dinovena que preveu l'ampliació del càlcul d'indemnitzacions en determinats supòsits de jornada reduïda.

Cal recordar el caràcter de mínims de la nova normativa laboral i, per tant, s'ha de tenir en compte el que disposin els corresponents convenis col·lectius si milloren el que preveu la normativa esmentada.

### **3.- Període transitori en relació amb els permisos que s'estaven gaudint a la data d'entrada en vigor del Reial Decret Llei 5/2023, de 28 de juny.**

D'acord amb la disposició transitòria tercera del Reial Decret Llei 5/2023, de 28 de juny, els permisos previstos en els articles 37.4 (lactància), 37.6 (reducció de jornada) i 46.3 (excedències) del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i en **l'article 48 a) del TREBEP** que **s'estiguessin gaudint a l'entrada en vigor d'aquesta llei, ho faran d'acord amb la normativa que li fos aplicable al començament del seu gaudiment.**

La mateixa disposició transitòria disposa que el gaudiment d'aquests drets no limitarà, en cap cas el gaudiment del permís parental, que podrà gaudir-se en la seva integritat quan finalitzi el d'aquells permisos.

### **4.- Entrada en vigor**

Tots els permisos de conciliació introduïts pel Reial Decret Llei 5/2023, de 28 de juny, entren **en vigor el 30 de juny de 2023**, l'endemà de la seva publicació en el BOE, tal com disposa la seva disposició final novena.

La directora general