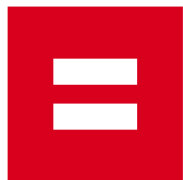


4



Estudis
de Relacions
Laborals

Carolina Gala Durán

La conciliació
de la vida laboral
i familiar
del personal
al servei de les
entitats locals
catalanes

4E Estudios de Relaciones Laborals

La conciliació
de la vida laboral
i familiar del personal
al servei de les
entitats locals
catalanes

© Diputació de Barcelona
Novembre, 2007
Disseny gràfic: Direcció de Comunicació de la Diputació de Barcelona
Composició: Addenda
Impressió: SA de Litografia
ISBN: 978-84-9803-240-6
Dipòsit legal: B-52626-2007

Índex

Abreviatures	7
Introducció	9
Capítol I	
La regulació legal i convencional en el cas del personal laboral	13
1. La normativa aplicable	13
2. La regulació dels permisos per motius familiars	15
3. El permís per exàmens prenatals o per assistència a tècniques de preparació al part	25
4. L'abast del permís per maternitat	27
4.1. Supòsits de fet, beneficiaris, durada i possibilitats de distribució ...	27
4.2. El gaudi a temps parcial del permís de maternitat	32
4.3. La prestació per maternitat derivada del sistema de Seguretat Social	32
4.4. El contingut de la recent negociació col·lectiva	35
5. La delimitació del nou permís per paternitat	36
6. El permís o la suspensió del contracte pel naixement de fills prematurs o hospitalitzats després del part	39
7. El permís de lactància	42
8. Les reduccions de jornada per cura de fills o familiars: règim legal i negociació col·lectiva	47
8.1. Règim legal	47
8.2. El paper de la recent negociació col·lectiva	54
9. L'excedència per cura de fills i familiars	55
Capítol II	
La regulació legal en el cas dels funcionaris públics	61
1. Els objectius 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 i el marc legal aplicable	61

2. L'abast dels permisos per motius familiars	66
3. El permís prenatal	69
4. La regulació del permís per maternitat	71
5. El permís per paternitat	75
6. Permís per atendre fills prematurs o hospitalitzats després del part .	78
7. El règim legal del permís de lactància	80
8. Permisos per atendre fills discapacitats	82
9. Permís sense retribució per atendre familiars	83
10. Permisos de flexibilitat horària recuperable	84
11. Les reduccions de jornada per a la cura de fills o familiars	85
12. L'excedència voluntària per a la cura de fills o familiars	91
13. Altres mesures de conciliació previstes per la Llei 8/2006	94

Capítol III

Mesures de conciliació de la vida laboral i familiar i sistema de Seguretat Social: una possible via de discriminació indirecta

95

Conclusions

103

Bibliografia

105

Jurisprudència

107

Convenis col·lectius

115

Abreviatures

AS	Aranzadi Social.
CA	Contenciosa administrativa.
CC	Conveni col·lectiu.
CoC	Codi Civil.
CCAA	Comunitats autònomes.
CE	Constitució espanyola.
DA	Disposició addicional.
DF	Disposició final.
DTa	Disposició transitòria.
ET	Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
IT	Incapacitat temporal.
LEBEP	Llei 7/2007, de 12 de abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
LFPG	Llei 4/1998, de 26 de maig, sobre normes reguladores de la funció pública de Galícia.
LFPIB	Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
LFPM	Llei 1/1986, de 10 d'abril, sobre regulació de la funció pública de la Comunitat de Madrid.
LFPMU	Decret legislatiu 1/2001, de 26 de gener, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de la funció pública de la Regió de Múrcia.
LFPPV	Llei 6/1989, de 6 de juliol, sobre normes reguladores dels funcionaris de la Comunitat Autònoma Basca.
LGSS	Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
LIMHCL	Llei 1/2003, de 3 de març, sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes a Castella i Lleó.
LIMHG	Llei 7/2004, de 16 de juliol, per a la igualtat de dones i homes a Galícia.

LIMHMU	Llei 7/2007, de 4 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes i de protecció contra la violència de gènere a la Regió de Múrcia.
LIMHPV	Llei 4/2005, de 18 de febrer, sobre igualtat de dones i homes del País Basc.
LOIEMH	Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones y homes.
LORAP	Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.
LPL	Reial decret legislatiu 2/1995, de 7 de abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de procediment laboral.
OIT	Organització Internacional del Treball.
S	Social.
SAN	Sentència de l'Audiència Nacional.
STSJ	Sentència del Tribunal Superior de Justícia.
TRLMRLC	Decret legislatiu 2/2003, de 28 de abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal y de règim local de Catalunya.
TRRL	Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 de abril, pel qual s'aprova el Text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local.

Introducció

Aquests últims anys s'ha parlat sovint i en àmbits molt diferents de la necessitat d'arbitrar mesures, de diferent mena, destinades a facilitar i fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal laboral i els funcionaris públics. I, amb aquesta finalitat, s'han aprovat diverses reformes legals, tant a nivell estatal —la més coneguda és la plasmada a la Llei 39/1999, de conciliació de la vida laboral i familiar de les persones treballadores—, com en l'àmbit català, on destaquen especialment les mesures previstes, en el seu moment, a les lleis 6/2002, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes, i 18/2003, de suport a les famílies, i, més recentment, les vies de conciliació recollides en la Llei 8/2006, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Tot i això, cal destacar que, si bé l'esmentada Llei 39/1999, com a norma bàsica, va significar en el moment de ser aprovada un avanç importantíssim en la promoció de la conciliació de la vida laboral i familiar del personal laboral i els funcionaris públics, no va estar exempta de crítiques fonamentades, com és ara, per exemple, l'existència d'una certa descoordinació entre els amplis objectius recollits en l'Exposició de motius i les mesures legals adoptades realment, el fet que alguns continguts continuaven pensant exclusivament —o essencialment— en la dona, l'existència d'un cert desconeixement de la realitat pràctica, el fet que se centrés essencialment en el treballador per compte d'altri i en el funcionari, que no tingués en compte les famílies monoparentals, que algunes de les fórmules proposades no estiguessin prou definides, cosa que ha donat lloc a una important litigiositat, així com el fet que no promogués serveis d'atenció a les persones en el marc d'una política familiar i de protecció social (RODRÍGUEZ-PIÑERO i BRAVO-FERRER, 1999: 31).

Amb tot, com a element positiu podem assenyalar que es tracta d'una llei que va significar l'inici d'un cert «canvi de rumb», pel fet que proposava un «nova manera de cooperació i compromís entre dones i homes que permetés un repartiment equilibrat de responsabilitats en la vida professional i en la privada», i que, per tant, no es va limitar a proposar simplement la igualtat d'oportunitats entre homes i dones,¹ i a, més a més, va crear drets «individuals» a favor d'homes i dones, tret del permís per maternitat (RODRÍGUEZ-PIÑERO i BRAVO-FERRER, 1999: 37). I també cal destacar que l'esmentada Llei 39/1999 va ampliar les mesures

1. S'hi assenyala que es busca un equilibri que afavoreixi «els permisos de maternitat i paternitat, sense que això afecti negativament les possibilitats d'accés a l'ocupació, a les condicions de treball i l'accés a llocs de treball d'especial responsabilitat de les dones», i també es persegueix «que els homes puguin ser copartícpis de la cura dels seus fills des del mateix moment del naixement o de la seva incorporació a la família» (Exposició de motius).

de conciliació als supòsits de l'atenció de familiars que no són fills menors, va millorar la durada o l'abast de certes mesures ja existents anteriorment (supòsits de part múltiple, durada de la prestació per maternitat en els casos d'adopció o acolliment, protecció davant de l'acomiadament...) i va crear noves vies, com la prestació de Seguretat Social per risc durant l'embaràs.²

D'altra banda, cal tenir ben present que l'objectiu de fomentar la conciliació de la vida laboral i familiar també s'ha plasmat, amb continguts molt diversos i interessants, en la normativa funcional o sobre igualtat d'altres comunitats autònomes (és el cas de Galícia,³ Castella-Lleó,⁴ la Comunitat Valenciana,⁵ el País Basc,⁶ les Balears⁷ i Múrcia⁸) i, cada vegada més en la mateixa negociació col·lectiva, tant laboral com funcional.

Al que s'ha dit anteriorment podem afegir l'important impuls donat a aquesta matèria en el marc concret de l'administració general de l'Estat, amb l'adopció de l'anomenat «Pla Concilia»,⁹ que recull mesures molt diverses (horari flexible, reducció de jornada per a l'atenció de fills de fins a 12 anys d'edat, opcions específiques per al cas de les famílies monoparentals o de les adopcions internacionals, ampliació del període d'excedència per atendre familiars...), algunes plasmades ràpidament en norma legal, per mitjà de la Llei 21/2006, de 20 de juny, per la qual es va modificar la LORAP (permís de paternitat de 10 dies i possible substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent).

Finalment, des de la perspectiva interna, també cal remarcar els importants canvis recollits en l'àmbit de la conciliació en la recent LOIEMH, que ha incorporat variacions de gran abast, que afecten tant el personal laboral com els funcionaris públics; una de les seves mesures més conegudes és la instauració d'un permís de paternitat, així com les mesures recollides en la LEBEP especialment problemàtiques des de la perspectiva de la delimitació competencial Estat-comunitats autònomes.

Finalment, no podem oblidar que la conciliació de la vida laboral i familiar ja fa força anys que també es promou a la Unió Europea; sobre això podem esmentar, com a exemples destacats, les directives 96/34/CE del Consell, de 3 de juny,

2. Regulada en els arts. 134 i 135 LGSS.

3. Llei 7/2004, de 16 de juliol, sobre igualtat de dones i homes (DOG 3-8-2004) (LIMHG) i Llei 2/2007, de 28 de març, sobre normes reguladores del treball en igualtat de les dones de Galícia.

4. Llei 1/2003, de 3 de març, sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes (BOCL 7-3-2003) (LIMHCL).

5. Llei 9/2003, de 2 d'abril, sobre igualtat entre dones i homes (DOGV 4-4-2003).

6. Llei 4/2005, de 18 de febrer, sobre igualtat de dones i homes (BOPV 2-3-2005) (LIMHPV).

7. Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona (BOE 17-10-2006).

8. Llei 7/2007, de 4 d'abril, sobre igualtat entre dones i homes i de protecció contra la violència de gènere (BORM 21-4-2007).

9. Fruit d'un acord entre l'Administració General de l'Estat i les organitzacions sindicals.

relativa a l'Acord marc sobre el permís parental,¹⁰ i 92/85/CEE, de 19 d'octubre, relativa a la maternitat —que són el fonament de les reformes internes abans esmentades—, i més recentment, el que preveu l'art. 93.2 del projecte de Constitució Europea, que assenyalava que «amb la finalitat de poder conciliar vida familiar i vida professional, tota persona té dret a ser protegida contra qualsevol acomiadament per una causa relacionada amb la maternitat, així com el dret a un permís pagat per maternitat i a un permís parental amb motiu del naixement o de l'adopció d'un infant». I no podem ignorar tampoc que la protecció de la maternitat i dels treballadors amb responsabilitats familiars es recull en els convenis 103 (1952) i 156 (1981) OIT,¹¹ i que la conciliació es relaciona, en major o menor mesura segons el cas, amb el que disposen els arts. 9.2, 14, 15, 35, 39, 49 i 50 CE.

Tot i amb això, malgrat aquesta labor constant de promoció, també hi ha el convenciment generalitzat que, almenys fins avui, ens trobem davant unes mesures que no arriben prou al doble objectiu que, des d'una perspectiva general, persegueixen: d'una banda, la incorporació i el manteniment de la dona en el mercat de treball, per permetre que davant l'aparició o l'increment de les responsabilitats familiars s'hi pugui enfrontar i continuar desplegant la seva activitat professional; i, per l'altra, sobretot, el repartiment de les responsabilitats familiars entre homes i dones, trencant amb la idea que aquestes responsabilitats han de ser assumides (o de fet són assumides) únicament per les dones.

En efecte, constitueixen proves clares que encara queda molt camí a córrer en aquest àmbit, dades, com les següents, entre altres: l'escàs percentatge de pares que es beneficien parcialment del permís per maternitat o que recorren a qualsevol altra fórmula de conciliació;¹² els problemes que en matèria d'ascensos, desenvolupament d'una carrera professional o formació representa el recurs a les mesures de conciliació;¹³ les conseqüències negatives que, com veurem, comporten aquestes mesures a l'hora d'accedir a les prestacions del sistema de Seguretat Social; el fet que els mecanismes de conciliació continuen tenint una presència escassa —i poc innovadora en general— en la negociació col·lectiva (tant laboral com funcional),¹⁴ i es tracta més d'una qüestió desenvolupada

10. La Directiva 96/34/CE, sense renunciar a l'objectiu d'igualtat entre homes i dones, promou també l'atenció de les necessitats familiars.

11. També cal citar l'art. 16 Declaració Universal de Drets Humans i art. 10 Pacte Internacional sobre Drets Econòmics, Socials i Culturals de 1966.

12. Segons dades recents del Ministeri d'Administracions Públiques, el 98% dels permisos de maternitat i més del 96% de les excedències per cura de fills els sol·liciten les mares (www.map.es).

13. Segons dades recents del Ministeri d'Administracions Públiques menys del 10% de les dones que treballen a l'Administració pertanyen al grup A (www.map.es).

14. En relació amb la negociació col·lectiva en empreses privades, vegeu *Informe Ranstad de Polítiques de Conciliació Familiar i Laboral*, 2004, pàg. 107 i s.

essencialment en el marc de les grans empreses i administracions públiques; el fet que continuen essent freqüents les no-renovacions contractuals o els acomiadaments vinculats a una situació d'embaràs o a l'exercici de la conciliació, així com el fet que, potser, el fort increment de l'ocupació femenina en la funció pública aquests darrers anys potser és degut, entre altres factors, a la constatació que en aquest àmbit és més fàcil accedir (o planteja menys problemes accedir-hi) a les fórmules de conciliació de la vida familiar i laboral.¹⁵

Probablement, avançar en un àmbit tan important com aquest no demana tan sols mesures legals o convencionals, sinó, sobretot, un canvi de mentalitat sobre qui i com ha de s'ha de fer front a les responsabilitats familiars (tant si es tracta d'atendre els fills o discapacitats o, cada vegada més, les persones grans); canvi de mentalitat que, sens dubte, ja s'hauria de començar a forjar —i a consolidar— en les noves generacions i que, en qualsevol cas, exigiria força temps.

Partint d'aquest panorama general, l'objectiu d'aquest llibre és plantejar, des d'una perspectiva eminentment pràctica i aplicativa, de quines mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral disposa actualment el personal laboral i els funcionaris públics de les entitats locals catalanes i com actuen aquestes, i posar en relleu, així mateix, els principals problemes que hi ha i com, si escau, els resolen els tribunals. Al costat d'això, també analitzarem el paper que la negociació col·lectiva¹⁶ va assumint en aquesta important qüestió, amb l'objectiu d'acostar-nos al màxim possible a la realitat pràctica. Finalment, formulem una sèrie de conclusions.

Cal advertir, amb tot, que, per l'especificitat que comporten, no abordarem les mesures de conciliació vinculades amb la prevenció de riscos laborals, és a dir, les prestacions per risc durant l'embaràs i per risc durant la lactància natural, ni tampoc les fórmules que pretenen protegir un treballador o una treballadora que recorre a les mesures de conciliació o una treballadora embarassada davant d'un possible acomiadament. Considerem més convenient, per la seva importància, centrar-nos exclusivament en aquelles vies de conciliació que es poden exercir durant la vigència d'una relació laboral o funcional.

15. Segons dades recents del Ministeri d'Administracions Públiques, el 50,3% dels empleats públics de l'Administració General de l'Estat són dones, mentre que fa 15 anys, els homes suposaven el 64% dels funcionaris (www.map.es).

16. Atès que l'aprovació de la Llei 8/2006 és recent i, en conseqüència, és massa d'hora perquè els seus continguts tinguin un impacte clar en el marc de la negociació col·lectiva funcional, l'anàlisi de la negociació col·lectiva es restringeix exclusivament al cas del personal laboral. Anàlisi que se centra en els convenis col·lectius de les entitats locals catalanes publicats en el DOGC durant els mesos de gener de 2006 al juny de 2007.

Capítol I

La regulació legal i convencional en el cas del personal laboral

1. La normativa aplicable

Com sabem, la normativa aplicable en general al personal laboral al servei de les entitats locals catalanes, concretament en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar, no és la mateixa que en el cas dels funcionaris públics (si bé la filosofia de fons és comuna), pel fet que resulta d'aplicació el que disposen diversos articles de l'ET (37, 46, 48, 48 bis...).

També cal tenir ben present que, en aquesta qüestió, l'ET és menys protector, llevat d'alguna excepció, que la normativa funcionarial; per això queda en mans de la negociació col·lectiva la possibilitat que, si escau, s'equiparin totalment tots dos col·lectius d'empleats públics, tal com, d'altra banda, promou la DA 1a 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,¹⁷ o fins i tot de millorar l'establert a la normativa funcionarial. Possibilitat de millora de la norma legal per part d'un conveni col·lectiu que és admesa pels tribunals en el cas concret del personal laboral, tot i que es veu limitada, lògicament, per la submissió ineludible a l'increment retributiu fixat anualment en la Llei de pressupostos generals de l'Estat, per la qual cosa la millora del règim de permisos o llicències no pot implicar un increment retributiu indirecte.

Amb tot, cal destacar que en aquesta labor d'equiparació de tots dos col·lectius d'empleats públics —clarament defensable des de la doble perspectiva de l'ampliació de la protecció atorgada legalment al personal laboral i de la mateixa gestió pacífica dels recursos humans en les entitats locals— no resulta del tot adequat, des d'una perspectiva tècnico-jurídica, de fer, com veiem en alguns convenis, una remissió en bloc al que disposa la normativa fun-

17. Des d'ara Llei 8/2006.

cionarial,¹⁸ ja que no podem oblidar, per exemple, que, en el marc concret de la reducció de jornada per atenció de fills o familiars, la norma laboral (art. 37.5 ET) resulta més favorable que la regulació funcionarial (art. 26 Llei 8/2006) en determinats aspectes i, per tant, la remissió en aquests casos a la normativa funcionarial no resulta encertada.

D'altra banda, aquesta normativa bàsica —l'ET i, si escau, el conveni col·lectiu aplicable— es completa, des de la perspectiva de la Seguretat Social, amb l'aplicació dels arts. 133 bis i següents LGSS (que regulen els permisos de maternitat, paternitat...) i del RD 1251/2001, de 16 de novembre, que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs, i, des del vessant processal, amb el contingut, essencialment, de l'article 138 bis LPL.

Finalment, cal tenir en compte que el marc legal exposat no resulta modificat, al nostre parer, a conseqüència de l'aprovació de la LEBEP. En efecte, si bé l'art. 51 LEBEP preveu que «per al règim de jornada de treball, permisos i vacances del personal laboral s'actuarà com estableix aquest capítol i la legislació laboral corresponent», i d'això podria deduir-se que el que es disposa en matèria de permisos en els arts. 48 i 49 LEBEP —amb un contingut no coincident amb el que s'estableix a l'ET— resultaria aplicable al personal laboral, aquesta conclusió decau per dos motius: 1) en primer lloc, perquè el mateix art. 7 LEBEP estableix que «el personal laboral al servei de les Administracions Públiques es regeix, a més de per la legislació laboral i per la resta de normes convencionalment aplicables, pels preceptes d'aquest Estatut que així ho disposen», i això implica que si bé la LEBEP resulta aplicable al personal laboral —com es preveu al seu art. 2.1,¹⁹ aquesta aplicació només és possible en aquells casos en què la mateixa LEBEP així ho disposi expressament; i 2), i en concordància amb això anterior, s'ha de destacar que del tenor literal dels arts. 48 i 49 LEBEP es deriva que aquests només s'apliquen als funcionaris públics, sense que hi hagi cap referència expressa a la seva extensió al cas del personal laboral (així, el mateix art. 48 es titula «permisos dels funcionaris públics», i els apartats, a)²⁰, b)²¹ i c)²² de l'art. 49 es refereixen expressament a les «funcionàries» i al «funcionari»). En definitiva, malgrat els termes —equivocs i desencertats— emprats per l'art. 51

18. Així, per exemple, el capítol 3 del CC 12 preveu que: «S'aplicarà al personal laboral la Llei 6/2002, de 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal dels administracions públiques catalans i tota aquella normativa que, en posterioritat, s'aprovi referent a aquesta matèria en l'àmbit d'aplicació d'aquest personal». També, entre altres, CC 16, 19, 20, 38, 39, 52 i 55.

19. «Aquest Estatut s'aplica al personal funcionari i en allò que s'escaigui al personal laboral al servei de les Administracions Públiques següents: "Les Administracions de les Entitats Locals..."».

20. Art. 49.a) paràgraf primer: «El permís es distribuirà segons criteri de la funcionària sempre...»

21. Art. 49.b) paràgraf segon: «El còmput del termini es comptarà a elecció del funcionari».

22. Art. 49.c) paràgraf tercer: «[...] garantint-se la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si escau, de l'altre progenitor funcionari [...]» i art. 49.c) paràgraf quart: «Els funcionaris [...]».

LEBEP, ni en l'art. 48 ni en l'art. 49 LEBEP es recull esment exprés al personal laboral exigit, segons el mateix art. 7 LEBEP, perquè aquests resultin aplicables al personal laboral, sense que, al nostre entendre, sigui suficient una referència genèrica com la prevista en l'esmentat art. 51.

D'altra banda, i malgrat que ho hagi defensat algun autor (CAMAS RODA, 2007: 8), tampoc no creiem que la LEBEP actuï com a dret supletori en el supòsit del personal laboral. I això en la mesura que l'art. 2.5 LEBEP assenyala que «aquest Estatut té caràcter supletori per a tot el personal de les Administracions Públiques no inclòs en el seu àmbit d'aplicació» i aquest no és precisament el cas del personal laboral, ja que d'acord amb l'apartat 1 del mateix precepte, l'EBEP s'aplica a aquell «en allò que s'escaigui» i, per tant, es pot interpretar que el personal laboral està inclòs —tot i que amb matisos— en l'àmbit de l'EBEP i, en conseqüència, no li és aplicable la regla de supletorietat, referida exclusivament al personal «no inclòs» en l'EBEP.

En conclusió, al nostre parer, després de la LEBEP, el personal laboral de les entitats locals catalanes es continuen regint en matèria de permisos, únicament i exclusivament, pel que es disposa en l'ET i en el conveni col·lectiu corresponent, així com per les normes complementàries apuntades abans. No compartim, per tant, el que es disposa en l'apartat 7 de les Instruccions de 5 de juny de 2007 per a l'aplicació de l'EBEP en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes públics.²³

2. La regulació dels permisos per motius familiars

El primer tipus de mesures en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar consisteix a reconèixer el dret del personal laboral a un permís retribuït, d'escassa durada, per atendre certes necessitats i/o responsabilitats familiars. En aquest sentit, l'art. 37.3.b) ET, modificat recentment per la LOIEMH, preveu que el treballador, previ avís i justificació, té dret a un permís de dos dies pel naixement d'un fill o per defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador necessita fer un desplaçament, el termini és de quatre dies.²⁴

Ens trobem, doncs, davant un permís retribuït a què es té dret amb independència de la modalitat contractual que tingui el treballador (contracte indefinit, tem-

23. Resolució de 21 de juny de 2007, de la Secretaria General per a l'Administració Pública (BOE 23-6-2007). També manté aquesta postura, però només de manera parcial, la Instrucció de la Secretaria de la Funció Pública de la Generalitat de Catalunya de 6-6-2007.

24. En països com Suècia, Dinamarca, Finlàndia i Regne Unit la durada és superior a dos dies, i fins i tot arriba a ésser de tres setmanes, CES: «Panorama sociolaboral de la dona a Espanya».

poral, fix discontinu, indefinit no fix...) i la durada es fixa en dies naturals. Cal destacar que es tracta d'un permís computable per dies complets, amb independència del nombre d'hores de treball que s'hagin de complir (SSTSJ (S) Castella-Lleó 29-11-2004, AS 2005/142; 1 i 13-12-2005, Jur 2006/20483 i 28161; 7-4-2006, AS 1076; 19-7-2006, Jur 2006/235748).

També cal, excepte en circumstàncies excepcionals, l'avís previ i la justificació adequada de la causa que fonamenta el permís.

Així mateix, són elements comuns a tots els supòsits en què es pot recórrer a aquest tipus de permís els següents:

a) L'objectiu d'aquesta mesura és facilitar l'atenció d'un fill durant els primers dies de vida o durant els primers dies a la unitat familiar, com també poder complir les corresponents obligacions burocràtiques o familiars en els casos de defunció, malaltia o accident de parents (López Terrada, 2003: 34). En el cas de part, als objectius anteriors s'hi afegeix el de poder acompanyar la mare durant aquests dies. En paraules de la STSJ (S) Madrid 23-5-2005 (AS 1308) la finalitat no és altra «que poder acompanyar el familiar de què es tracti en casos de goig —naixement d'un fill— o d'infortuni —defunció, accident o malaltia...» (també STJutjat (S) Navarra n. 3 24-3-2006, AS 1127). D'altra banda, la STSJ (S) Navarra 21-9-2006 (Jur 200/39104) assenyala que la finalitat d'aquesta mena de permisos «no és de rellevar-lo de la feina, sinó permetre que el treballador pugui atendre les necessitats que en el seu entorn familiar es puguin derivar de l'hospitalització d'algun familiar...» (també STSJ (S) La Rioja 6-4-2006, AS 1642, i STJutjat (S) Madrid n. 34 14-3-2006, AS 701).

b) Quant al fet de gaudir simultàniament el permís dos treballadors i sobre la base del mateix subjecte causant (fill o familiar), no hi ha una solució legal. Els tribunals s'han decantat per negar la compatibilitat, perquè consideren atesa la necessitat amb la concessió d'un sol permís (STSJ (S) 23-1-1996, AS 877), tot i que per a la doctrina l'opció més favorable seria que es reconegués a tots dos, ja que la llei no preveu res contra això (López Terrada, 2003: 44). A parer nostre, aquesta última solució és la més encertada.

c) Es tracta d'un veritable dret del treballador, que, a més a més, no es condiciona al compliment de requisits addicionals, com és ara exigir una certa antiguitat en el lloc de treball o el control de la malaltia del familiar per part dels serveis mèdics de l'entitat local corresponent (STSJ (S) Catalunya 6-7-2004, AS 2622). L'únic requisit imposat per la llei és, com hem vist, la deguda justificació —dintre dels criteris de raonabilitat— de la circumstància que dóna dret al permís, i els tràmits formals corresponents es podran fixar per mitjà de conveni col·lectiu. Així mateix, segons els tribunals, els justificants previstos en el conveni corresponent no poden ser variats unilateralment per l'empresari o empleador (STJutjat (S) Navarra n.3 24-3-2006, AS 1127).

d) Cal tenir en compte que si el treballador supera el temps de permís previst

legalment o convencionalment o no es dóna realment la causa que justifica el permís, pot incórrer en una causa de sanció o d'acomiadament disciplinari (SSTSJ (S) Catalunya 29-9-2003, AS 3477, i 16-1-2003, Jur 2003/54761, i de La Rioja 6-4-2006, Jur 2006/152703 i AS 1642).

e) L'ampliació de la durada del permís fins a quatre dies es produirà quan sigui necessari fer un desplaçament, amb independència de la distància a recórrer amb aquest desplaçament, sense que sigui possible establir una distància mínima a través de conveni col·lectiu (STSJ (S) Andalusia 31-10-2002, Jur 2003/53093, i SAN (S) 23-10-2006, Jur 2006/277877). Es preveu, tanmateix, que aquesta ampliació només és possible quan permeti fer realitat la finalitat perseguida pel permís, «a la llum de la distància existent fins al lloc on sigui el familiar, o d'altres circumstàncies relacionades amb els mitjans de transport i, fins i tot, l'estat en aquests moments de les vies públiques de comunicació...» (STSJ (S) Madrid 23-5-2005, AS 1308). I també s'ha afirmat que «constitueix desplaçament el canvi o sortida d'una plaça, i si bé es pot discutir si el concepte de plaça és el de terme municipal corresponent a un ajuntament o el de l'àrea metropolitana en el cas de les grans urbs modernes; la doctrina s'ha inclinat per aquesta darrera interpretació.» (ST Jutjat (S) Madrid 21-12-2005, AS 2006/977).

f) En opinió dels tribunals i respecte a tots els tipus de permisos retribuïts previstos a l'art. 37 ET, si manca regulació legal específica, correspon als convenis col·lectius precisar quines partides integren el salari que es percebrà durant aquests permisos (STSJ Madrid 17-1-2005, AS 636).

g) En aquest àmbit, els convenis col·lectius poden millorar allò que preveu l'ET, però no modificar-ho, tot i que des d'una perspectiva global siguin més favorables (ST Jutjat (S) n. 33 Madrid 13-6-2005, AS 3005, i STSJ (S) Cantàbria 12-12-2005, Jur 2006/18690).

h) Finalment, els tribunals han situat l'inici del dret a permís en el moment que es produeix el corresponent fet causant (respecte a un supòsit d'hospitalització de familiars, STSJ (S) Navarra 21-9-2006, Jur 2007/39104).

D'altra banda, en relació amb el supòsit concret del naixement d'un fill com a causa justificativa d'aquest permís, cal fer diverses consideracions:

1a) Resulta evident —i també sorprenent— que la durada del permís és inferior a la prevista per al cas dels funcionaris públics (cinc dies laborables consecutius, art. 12 Llei 8/2006). Així mateix, tot i que la llei no assenyala res sobre això, cal entendre que la durada és la mateixa en els casos de part (adopció o acolliment) múltiple, a diferència del que es preveu legalment per als funcionaris, on es preveu que, en tals supòsits, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de dos fills, i a 15 dies si en són tres o més.

2a) En els supòsits de naixement també cal incloure els casos d'adopció o acolliment de menors (ja sigui preadoptiu, permanent o simple, sempre que, en aquest últim cas, la durada no sigui inferior a un any, encara que siguin provisio-

nals, en els termes previstos a l'art. 45.1.d) ET), ja que, a pesar del silenci de la llei, no hi ha dubte que en aquestes situacions també es requereixen atencions inicials i, si s'optava per una altra solució, es posaria en perill el principi d'igualtat dels fills davant la Llei, amb independència de la seva filiació (LÓPEZ TERRADA, 2003: 36). A més a més, sorprèn que l'ET encara no inclogui expressament, a pesar de les importants reformes incorporades per la LOIEMH, aquesta mena de situacions.

Així mateix, l'adopció o l'acolliment han d'estar constituïts mitjançant la corresponent resolució judicial o decisió administrativa (adoptades de conformitat amb el CoC o les lleis civils de la comunitat autònoma) i, òbviament, no és possible gaudir dues vegades del permís si d'una situació d'acolliment es passa posteriorment a l'adopció del menor.

En fi, es té dret al permís sempre que s'adopti o s'aculli un menor de sis anys o un menor d'edat de més de sis si es tracta de menors discapacitats o que per les seves circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents (art. 45.1.d) ET); per això el paràmetre temporal d'aplicació és més gran en aquests casos que en el supòsit de part, tot i que la finalitat perseguida no és tant l'atenció del menor com facilitar-li la incorporació al nou àmbit familiar.

3a) Òbviament, es té dret al permís amb independència que es tracti de fills matrimonials o extramatrimonials, a conseqüència del principi d'igualtat dels fills al marge de la filiació, recollit a l'art. 39 CE.

4a) En el cas de part, el beneficiari del permís és el pare, amb independència que la mare treballi o no, i en els supòsits d'adopció o acolliment, aquell dels progenitors que no estigui gaudint del corresponent permís per maternitat.

Tot i això, cal tenir present que, encara que en el cas de naixement el beneficiari serà normalment el pare biològic, també poden donar-se altres situacions (LÓPEZ TERRADA, 2003: 35): per exemple, té dret al permís el treballador pare d'un fill nascut després que la seva esposa s'hagi sotmès a un tractament d'inseminació artificial, i també cal plantejar-se aquest dret en el cas de les parelles homosexuals que tenen un fill o n'adopten.

l, 5a) es té dret al permís encara que el fill nounat mori; en els casos d'avortament no és possible recórrer a aquest permís per causa de naixement d'un fill, però sí que es podria tenir dret, si escau, al permís per causa de malaltia o hospitalització d'un familiar (LÓPEZ TERRADA, 2003: 38).

En relació amb els supòsits de defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica de familiars, també és possible fer unes quantes consideracions:

a) En aquests casos, la finalitat concreta del permís és harmonitzar o fer compatibles les obligacions laborals amb els deures socials i familiars d'as-

sistència i companyia que sorgeixen en els casos de defunció, accident o malaltia greu de parents o afins molt pròxims, i evitar que el compliment de les primeres pugui anul·lar o impedir el compliment dels segons (ST Jutjat (S) n. 6 Alacant 12-3-2002, Jur 2002/105802).

b) Es cobreixen els supòsits d'accident o malaltia greus, amb independència que donin lloc o no a hospitalització. Quant a l'existència d'una «malaltia greu», el problema consisteix precisament a identificar-la; algunes sentències indiquen que s'han de valorar totes les circumstàncies concurrents, com ara l'edat del malalt o que es recorri o no a anestèsia general (STSJ (CA) Catalunya 23-9-2002, RJCA 1186).

En definitiva, no es protegeixen els casos de malaltia o accident no greus (STSJ (S) Catalunya 16-1-2003, Jur 2003/54761), ni els casos, molt freqüents, en què cal acompanyar un familiar —normalment, els fills o els pares— a cal metge. No s'hi inclou tampoc, segons els tribunals, la mera visita al servei d'urgències sense hospitalització, tret que es tracti d'una malaltia greu tenint en compte el certificat mèdic o el tractament prescrit (ST Jutjat (S) Madrid n. 25 3-12-2001, AS 2002/274, i STSJ Canàries 24-3-2003, Jur 130386). A parer nostre, aquestes situacions (especialment la que consisteix a acompanyar un familiar pròxim a cal metge) s'haurien de protegir en el futur en el mateix ET —com ja es fa actualment en la normativa funcional— si es pretén seguir avançant en la conciliació de la vida laboral i familiar.

c) Es protegeix tot supòsit d'hospitalització —és irrellevant la gravetat de l'accident o malaltia que hi dona lloc— que requereixi o no intervenció quirúrgica o que l'estada hospitalària superi o no un determinat període.²⁵ Els tribunals consideren fins i tot com un supòsit d'hospitalització un part amb cesària de la filla de la sol·licitant del permís (ST Jutjat (S) Madrid n. 33 9-12-2002, Jur 2003/24305).

En efecte, l'objectiu perseguit en aquest cas pel legislador és facilitar el dret encara que la situació de la salut del familiar no sigui greu, ja que el que es pren com a referència és el fet en si de l'ingrés hospitalari. I això es deu al fet que, en produir-se l'hospitalització, es generen necessitats d'atenció no solament de caràcter mèdic sinó també afectives (GORELLI HERNÁNDEZ, 1999: 13).

Amb el mateix objectiu anterior, després de la LOIEMH, també s'inclouen expressament com a causa de permís els casos d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessitin repòs domiciliari, amb independència del motiu que determini la intervenció quirúrgica i en funció del temps de repòs domiciliari que es prescriu facultativament. En aquesta qüestió, els tribunals assenyalen

25. STSJ (S) Catalunya 4-6-2002 (AS 2481): «...el terme hospitalització... acull tant els supòsits en què es dona una permanència superior a 24 hores com els internaments clínics per a una intervenció quirúrgica, encara que l'estada hospitalària no superi aquest límit, que la demanda i la sentència d'instància identifiquen com a ingressos ambulatoris...». També, ST Jutjat (S) n. 33 Madrid 13-6-2005 (AS 3005).

que la «gravetat» (i en conseqüència la durada del permís) haurà de ser objecte de valoració en cada cas (ST Jutjat (S) Madrid n. 34 14-3-2006, AS 701).

d) El treballador només té dret al permís quan la defunció, la malaltia, l'accident, l'hospitalització o la intervenció quirúrgica afectin els seus familiars de fins al segon grau inclusivament per afinitat o consanguinitat, cosa que implica deixar fora els familiars de grau superior —per exemple, oncles o nebots—, que és possible que convisquin en la unitat familiar, així com el cas de persones que, no essent familiars, també conviuen en aquesta unitat familiar. En aquest àmbit hem de fer algunes reflexions:

1a) El parentiu per «afinitat», d'acord amb les sentències del Tribunal Suprem de 18-2-1998 (RJ 2209) i 27-5-1998 (RJ 4932), s'ha d'interpretar d'una forma àmplia, ja que «... no s'ha de definir al marge o amb abstracció completa dels deures i usos que són pràctica entre els afins en la convivència social. I justament aquests deures i usos socials es caracteritzen per la bilateralitat o doble direcció, almenys en la immensa majoria dels aspectes de la relació. Així s'esdevé, sens dubte, en tot allò que fa referència als permisos... en la vida social no és possible distingir les situacions de desgràcia familiar que preveu la regulació controvertida entre acudir al sepeli del germà del marit de la treballadora o acudir al sepeli de la dona del germà del treballador...» (també ST Jutjat (S) n. 6 Alacant 12-3-2002, Jur 2002/105802).

2a) Sorpren que no es fa referència expressa al cònjuge com a subjecte causant del dret al permís, però, evidentment, també es té dret al permís, ja que no tindria cap mena de lògica que l'ET pretengués concedir un permís als parents per afinitat del treballador i, al mateix temps, el negués a qui provoca el parentiu; a tot això s'ha d'afegir la mateixa finalitat del permís i la interpretació àmplia donada al concepte de parentiu pel Tribunal Suprem (LÓPEZ TERRADA, 2003: 41). I al costat d'això, també es té dret al permís en els casos de separació matrimonial.

3a) En aquest àmbit, també s'ha de tenir present la plena aplicació d'aquesta mena de permisos als casos de matrimonis entre persones del mateix sexe.

4a) També cal considerar inclosos dins dels familiars causants del dret els casos d'adopció i acolliment de menors (LÓPEZ TERRADA, 2003: 42).

5a) No s'hi inclou, en canvi, el cas dels concunyats ni dels consogres (ST Jutjat (S) Pamplona 15-2-3006, AS 706).

I, 6a) finalment, i a pesar que hi ha importants arguments en contra,²⁶ una

26. LÓPEZ TERRADA assenyala que: «... cal recordar, una vegada més, la finalitat del precepte que, indubtablement, està present en els supòsits extrems que donen dret al permís. Realment, resulta difícil defensar que l'obligació de treballar ha de prevaler sobre les obligacions "socials i familiars d'assistència i companyia", per exemple, en el moment de la defunció de la persona amb la qual s'ha conviscut molt temps... o en el moment que el convivent perd un fill o un altre parent molt pròxim, i encara més si es té en compte que, per la breu durada del permís, la seva concessió no suposa una excessiva càrrega per a l'empresari. Podria argumentar-se també, en aquesta línia, que la mateixa realitat social que imposa, segons ha admès el Tribunal Suprem, l'ampliació del parentiu per afinitat, exigeix l'aplicació de la norma a aquestes realitats familiars que, a més, tenen cabuda en el mateix concepte constitucional de família...», op. cit. pàg. 42-43.

interpretació literal de l'art. 37.3.b) ET ens portarà a concloure que no es tindrà dret al permís quan es tracti de la parella de fet o dels seus familiars (STSJ (S) Andalusia 30-10-2003, AS 4227), tret que així s'hagi pactat en el corresponent conveni col·lectiu.²⁷ D'aquesta manera, a la STSJ (S) Catalunya 26-5-2006 (AS 2868) s'afirma: «... de cap d'aquestes dues normes (ET i conveni) es desprèn el dret al permís per defunció del pare de la parella de fet amb la qual conviu el treballador, i hi queda perfectament clar que aquest dret exigeix necessàriament l'existència de matrimoni previ, de manera que tan sols la condició jurídica de cònjuge permet reconèixer aquest benefici al treballador que ho reclama. Com molt bé raona la sentència d'instància, sorprèn en aquests temps que no es pugui estimar una petició com la formulada a la demanda, però correspon als operadors socials resoldre aquesta situació a través de la negociació col·lectiva...» (vegeu també STSJ (S) La Rioja 6-4-2006, AS 1642).

No obstant això, hi ha convenis que inclouen, entre els causants del dret al permís, la parella de fet del treballador (CC 2, 3, 16, 18, 21, 26 i 63), amb independència de l'orientació sexual sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant un document oficial (CC 3). Al nostre entendre i tenint en compte la realitat social actual, en aquest àmbit s'hauria de portar a terme una interpretació àmplia de l'ET, i reconèixer-se aquest dret també a les parelles de fet. Aquest reconeixement ja existeix en el cas dels funcionaris públics (art. 2.3 Llei 8/2006).

e) A diferència d'altres mesures de conciliació de la vida laboral i familiar, per tenir dret a aquest permís no es requereix que el familiar es trobi directament a càrrec del treballador sol·licitant o hi visqui.

f) Si primer es produeix la malaltia, l'accident, l'hospitalització o la intervenció quirúrgica del familiar i posteriorment aquest mor, el treballador afectat té dret a un doble permís; si escau, el segon posarà fi al primer (és a dir, si s'ha concedit un permís de quatre dies per desplaçament a causa de la malaltia greu d'un familiar, s'han consumit dos dies i el familiar mor, s'esgota el permís anterior —encara que quedin dos dies pendents— i s'inicia —no s'acumula pas— un nou període de quatre dies).

g) No és exigible que l'inici del gaudi del permís coincideixi forçosament amb l'inici de la malaltia o hospitalització del familiar, en no exigir-ho la llei i subsistir la finalitat perseguida pel permís (la cura o acompanyament del familiar) al llarg de tota la malaltia o internament en un centre hospitalari.²⁸

h) Els tribunals també han assenyalat que un procés de malaltia greu només

27. STSJ Andalusia 8-7-2003 (AS 3361): encara que no reconeix el permís per falta d'acreditació de la convivència de fet. També STJutjat (S) Pamplona n. 2 28-5-2003 (AS 2786).

28. La STSJ (S) Andalusia 6-5-2003 (Jur 2003/177167) admet la validesa d'un permís sol·licitat el dia 20 quan l'ingrés hospitalari del familiar es va produir el dia 15. També, SSTSJ (S) Aragó 21-11-2002 (AS 3390), Andalusia 11-3-2003 (AS 2648) i 27-5-2003 (AS 2667), i Madrid 13-7-2004 (AS 2404).

pot donar dret a un únic permís, encara que continuï el corresponent tractament mèdic i la malaltia s'allargui (STSJ (S) La Rioja 30-12-2002, Jur 2003/75109). I també han declarat que diverses actuacions mèdiques dins d'un mateix procés (procés de fecundació in vitro) donen dret a un únic permís i no a diversos (STSJ (S) Castella-la Manxa 10-3-2005, Jur 2005/90147). Amb tot, no es tracta d'una posició unànime, ja que existeixen sentències que defensen la postura contrària (STSJ (S) Comunitat Valenciana 13-7-2005, AS 3422).

i) El gaudi del permís no es pot endarrerir quan el treballador està de vacances o es troba en situació d'IT, ja que no se'n compliria la finalitat (STSJ (S) Catalunya 18-6-2002, AS 2444); tot i que s'ha admès la validesa d'un permís per defunció d'un familiar gaudit dos mesos després de la defunció, en tractar-se d'un treballador estranger amb escassos recursos econòmics, existir evidents dificultats per desplaçar-se al seu país d'origen durant un permís tan curt i considerar-se que, a pesar del temps transcorregut, podia complir-se la finalitat d'acompanyament dels familiars i compliment de certes obligacions burocràtiques (STSJ (S) Madrid 13-7-2004, AS 2404).

j) La doctrina ha posat en relleu (MARÍN I GORELLI, 2001: 27) que la regulació legal d'aquest permís no s'ajusta totalment al que disposa la Directiva 96/34/CE, ja que l'exigència de gravetat en els casos d'accident o malaltia per causar dret al permís no hi està prevista, ja que es refereix simplement a la «malaltia o accident que facin indispensable la presència del treballador».

l, k) finalment, no podem oblidar que la durada del permís, en el cas dels funcionaris públics, és de dos dies laborables, ampliables a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. I excepcionalment i per motius degudament justificats, aquest permís es pot ampliar fins a sis dies laborables (art. 19 Llei 8/2006).

Respecte al paper que juga la negociació col·lectiva en aquest àmbit, convé destacar que els convenis col·lectius del personal laboral de les entitats locals catalanes regulen sovint aquesta mena de permisos i ho fan, a més a més, de forma diversa; així:

1r. Els convenis que milloren la durada del permís prevista a l'ET són molt nombrosos: cinc dies per naixement, adopció o acolliment d'un fill (CC 1, 4, 6, 7) o cinc dies laborables per als mateixos supòsits (CC 5, 23, 27, 31); cinc dies per naixement d'un fill i tres dies per malaltia greu d'un familiar (CC 2); tres dies en cas de mort, accident o malaltia greu o hospitalització de familiars i sis dies si es requereix desplaçament (CC 3); tres dies en el supòsit de mort, intervenció quirúrgica o malaltia greu d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat si el fet es produeix a la província i cinc dies si es produeix fora (CC 4); quatre dies per la mort d'un familiar fins al segon grau si es produeix a la província i sis dies si es produeix en un altre lloc (CC 5); vuit dies en el supòsit de defunció del cònjuge o d'un fill (CC 11); un dia addicional en el cas de part múltiple o per cesària (CC 24, 26); o, final-

ment, sis dies quan es tracti d'un part múltiple, part prematur amb necessitat de incubadora o per mitjà de cesària (CC 13).²⁹

Així mateix cal destacar, des de la perspectiva de millora, convenis en els quals el permís per defunció també arriba als familiars de tercer o quart grau de consanguinitat o afinitat (CC 2, 9, 13, 16, 19, 21, 33, 55 i 56) o inclouen el tutor legal del treballador (CC 16) o les persones amb les quals es conviu justificadament (CC 22).

Amb tot, també és possible citar convenis que, contravenint el que disposa l'ET, redueixen, en algun cas, la durada del corresponent permís (només es reconeixen tres dies en cas de desplaçament per defunció d'un familiar de segon grau d'afinitat o consanguinitat, CC 2, 4, o tres dies laborables, CC 41), o bé limiten l'accés al permís als familiars del primer grau d'afinitat (CC 1) o no incorporen, entre els causants del permís, els avis i néts (CC 8, 37).³⁰ També existeixen convenis que no amplien la durada del permís en cas de desplaçament (CC 52 i 57).

2n. Alguns convenis reconeixen el dret al permís amb caràcter general en els supòsits d'accident, sense exigir que es tracti, com preveu l'ET, d'un accident «greu» (CC 1, 6, 9, 11, 15, 17, 18, 20, 21, 23, 25 i 30).³¹ I també existeixen convenis que, abans de la LOIEMH, ja recollien permisos per intervenció quirúrgica d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat (CC 2, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 13 i 14),³² incloent-hi la parella de fet (CC 2, 18).

3r. Des d'una perspectiva restrictiva, cal citar convenis que només es refereixen al naixement d'un fill, sense incloure l'adopció o l'acolliment familiar (CC 2, 8, 16, 24, 31, 34, 40, 57, 58 i 61), que no fan referència al permís per naixement, adopció o acolliment (CC 3) o que no inclouen l'acolliment de menors (CC 14, 53). I també convenis que no preveuen l'accident i l'hospitalització com a causa de permís (CC 2, 4, 10, 14, 40, 49, 52, 53, 55, 56 i 57), no recullen l'accident (CC 7, 8, 12, 16, 19, 22, 26, 29)³³ o exigeixen, per tenir dret al permís, que l'accident doni lloc a hospitalització (CC 27). En tots aquests casos cal recordar que no és possible, per conveni col·lectiu, limitar o reduir els supòsits previstos a l'ET.

4t. Hi ha convenis que preveuen una durada més gran del permís quan es tracta de familiars del primer grau de consanguinitat o afinitat (CC 4, 8, 12, 13, 15, 20, 26, 35, 39, 44, 61, 62, 63, 64 i 65).

29. També amplien els terminis previstos legalment: CC 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 28, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 49b, 50, 52, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 62, 63, 64 i 65.

30. També estableix algun límit: CC 10, 15, 16, 17, 20, 24, 30 i 57.

31. També: CC 32, 33, 35, 36, 39, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49b, 50, 54, 58, 59, 60 i 64.

32. També: CC 21, 24, 25, 26, 34, 35, 40, 44, 45, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 64 i 65.

33. També: CC 31, 34, 37, 38, 61, 62, 63 i 65.

5è. D'altra banda, alguns convenis, a l'hora d'interpretar la necessitat de «desplaçament» del treballador, fan servir el paràmetre de la població (CC 6, 11, 14, 20, 23, 26, 28)³⁴ mentre que uns altres es refereixen al municipi i a una distància quilomètrica (CC 8); a la província (CC 4, 5, 12, 19, 21, 25, 30, 48, 50 i 64); a la comunitat autònoma (CC 9, 16, 34, 49, 53, 57 i 65); a la comarca i la comunitat autònoma (CC 10); a la població i la comunitat autònoma (CC 13, 42 i 63); a la població, la província i la comunitat autònoma (CC 17); a la població i la comarca (CC 24, 27); a la població i la província (CC 31); a la regió metropolitana (CC 18); o, en fi, a una determinada distància quilomètrica (CC 3, 22, 38, 39 i 61).

6è. Alguns convenis regulen la forma de gaudir del permís (CC 42, 44, 58, 63 i 64).

7è. Cal citar convenis que remeten directament a la normativa funcional.

8è. Alguns convenis recullen, de forma molt encertada, els requisits formals a complir per sol·licitar aquesta mena de permís, així: la petició s'entén concedida amb la comunicació al president de la corporació sens perjudici de la justificació posterior del fet, en un termini de cinc dies (CC 5, 21); s'exigeix prèvia comunicació al departament competent (CC 9); el permís s'ha de sol·licitar amb una antelació mínima de tres dies, i aportar amb la sol·licitud, en els casos que sigui possible, el justificant corresponent (CC 10); o, en fi, s'estableix que el permís s'ha de sol·licitar per escrit, amb una antelació mínima de tres dies —llevat d'excepcions— i amb la justificació pertinent (CC 13).³⁵

Pel que fa a la documentació exigida per justificar l'absència del treballador, s'exigeix un justificant del centre mèdic, un document que acrediti l'adopció o acolliment, la defunció del familiar, etc. (CC 5); el llibre de família i justificants mèdics o acreditatius de la defunció (CC 7); o els justificants hospitalaris o mèdics (CC 9).

I, 9è. finalment, també cal destacar que alguns convenis milloren l'ET en crear un nou permís retribuït destinat a poder acompanyar a cal metge un familiar fins al segon grau de consanguinitat, incloent-hi el cònjuge (CC 50) o la parella de fet (CC 2) o només familiars fins al segon grau (CC 3, 10, 41, 44 i 57) o el primer grau de consanguinitat (CC 4) o de consanguinitat i afinitat (CC 5, 6, 42, 45, 48, 49b, 51, 59 i 60). O, en fi, es preveu aquest permís per al cas de fills o familiars dependents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (CC 7).³⁶

34. També: 32, 33, 35, 40, 41, 44, 47, 52, 55, 56, 58 i 60.

35. També recullen tràmits formals: CC 16, 20, 21, 24, 25, 28, 30, 34, 40, 48, 54, 59 i 64.

36. També preveuen aquesta mena de permís: CC 11, 12, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 28, 29, 34, 36, 37, 40, 57, 61, 63 i 65. Amb caràcter no retribuït: CC 5, 25 i 59.

Aquest permís es concedirà pel temps indispensable (amb el màxim d'una jornada —CC 6, 45 49b i 60— o de tres hores —CC 44—) i requereix la presentació del corresponent certificat mèdic (CC 5, 11, 41) o justificació (CC 6, 41, 42, 49b i 50) o bé la prova de la dependència del familiar i la justificació de l'absència (CC 7).

Des d'una perspectiva general cal assenyalar que, si bé en alguns aspectes s'incorre en il·legalitats —en restringir, per exemple, la durada del permís en determinats casos, en excloure certs tipus de familiars o els supòsits d'accident, hospitalització o adopció—, la recent negociació col·lectiva desenvolupada en aquesta matèria en el marc de les entitats locals catalanes sembla tenir una finalitat essencial: equiparar el personal laboral amb els funcionaris públics, que en aquesta matèria tenen, com veurem més endavant i ja hem apuntat, un règim legal més favorable i complet.

També cal afegir que resulten especialment encertades les clàusules convencionals que estableixen nous tipus de permisos, amb la qual cosa s'amplien els mecanismes de conciliació, així com aquelles que regulen el procediment a seguir per sol·licitar els permisos, evitant així possibles reclamacions judicials.

No obstant això, sí que resulta desitjable que els continguts il·legals —encara presents— es vagin corregint en el termini de temps més breu possible.

3. El permís per exàmens prenatals o per assistència a tècniques de preparació al part

D'acord amb l'art. 37.3.f) ET, el personal laboral tindrà dret a un permís pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació per al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.³⁷

En aquest àmbit, cal assenyalar que no es preveu legalment una durada concreta del permís —serà pel temps indispensable—, i s'hi podrà tenir dret en més d'una ocasió (sempre que sigui necessari al llarg de l'embaràs), i que es podrà exigir la justificació corresponent que és necessari realitzar aquests exàmens o tècniques durant la jornada laboral. Així mateix, es tracta d'un permís retribuït amb el salari íntegre (STSJ Madrid 17-1-2005, AS 636, que es basa en la normativa comunitària) i el treballador haurà de preavisar l'entitat local, llevat de situacions excepcionals.

No obstant això, el principal dubte és, en aquest cas, determinar qui són els beneficiaris d'aquest permís. En aquesta qüestió existeixen autors que defensen

37. Precepte que recull i millora el contingut de l'art. 9 de la Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19-10-1992.

que els beneficiaris són tant la treballadora embarassada com el futur pare (VALLE MUÑOZ, 1999: 22), uns altres que consideren que el pare només pot ser beneficiari en el supòsit de les tècniques de preparació al part (ARGÜELLES BLANCO, 1998: 78), i, en fi, també s'ha de citar autors que consideren que només la treballadora embarassada és beneficiària d'aquest permís (GORELLI HERNÁNDEZ, 1997: 303³⁸ i LÓPEZ TERRADA, 2003: 70).³⁹

Al nostre entendre, i davant la falta d'una exclusió expressa, el futur pare tindria dret al permís per assistir —i acompanyar— la mare tant als exàmens prenatals com a les tècniques de preparació per al part. I això per dos motius: 1r) a diferència del permís de lactància i de la regulació funcional (art. 18 Llei 8/2006), l'ET no es refereix de forma expressa a la «treballadora» com a única beneficiària; i, 2n) amb el reconeixement del dret a aquest permís al pare s'avança en la perspectiva que les responsabilitats familiars han de ser compartides, es contraresta la idea —especialment assumida pels empleadors— que la maternitat és una qüestió únicament femenina i s'ofereix el suport i la companyia necessaris en aquestes situacions a la futura mare.

Finalment, cal destacar que els convenis col·lectius del personal laboral de les entitats locals catalanes que es refereixen a aquesta mena de permís són escassos, i a més a més exigeixen un avís previ i la justificació de la necessitat de portar a terme l'examen o d'assistir a les tècniques de preparació per al part dins de la corresponent jornada de treball (CC 2, 8, 9, 11, 17, 22, 24, 30, 39, 42, 48, 50, 58 i 64). Tot i això, hi ha convenis que relacionen directament aquest permís amb les «treballadores», i exigeixen el justificant mèdic corresponent (CC 4, 31, 35, 42 i 63).

També hi ha convenis que reconeixen aquest permís només a les «treballadores embarassades», el limiten al supòsit de les tècniques de preparació del part i obliden els exàmens prenatals (CC 7, 27, 61 i 62);⁴⁰ limitació «material» que no és possible realitzar.

I, en fi, en algun cas, es preveu que «es podrà concedir» aquest permís (CC 5, 21, 25 i 50), però s'oblida que aquest permís és un dret i no una simple possibilitat, per la qual cosa l'entitat local corresponent sempre estarà obligada —en el cas que es donin els requisits corresponents— a concedir-lo.

38. Ja que el futur pare no requereix exàmens prenatals ni s'ha de preparar per al part en un sentit estricte.

39. Sobre la base de l'origen de la norma i el contingut de la normativa comunitària.

40. També limiten el permís a les tècniques de preparació per al part: CC 18, 19.

4. L'abast del permís per maternitat

4.1. Supòsits de fet, beneficiaris, durada i possibilitats de distribució

Segons l'art. 48.4 ET (modificat per la LOIEMH), en aquest àmbit cal distingir clarament dos supòsits: el part i l'adopció o acolliment —preadoptiu, permanent o simple, sempre que, en aquest últim cas, la seva durada no sigui inferior a un any (encara que siguin provisionals)— d'un menor,⁴¹ tot i que la seva protecció sigui molt semblant; realitat que, com veurem posteriorment, encara no ha estat assumida totalment per la negociació col·lectiva desenvolupada a les entitats locals catalanes. També cal afegir que, tal com ha assenyalat la doctrina (MORGADO PANADERO, 2002: 526), en aquest àmbit es persegueix una triple finalitat: la recuperació de la salut de la mare, l'atenció i la cura del menor i la seva formació i integració en un nucli familiar.

En primer lloc, en el supòsit de part, la suspensió del contracte, prevista a l'art. 45.1.d) ET, tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en cas de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora, amb l'únic límit que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part (l'anomenat «descans obligatori»), amb l'objectiu que es pugui recuperar adequadament —físicament i psicològicament. Cal tenir present, no obstant això, que es tracta d'una durada «màxima», cosa que implica que, amb l'únic límit del període de descans obligatori, el permís per maternitat es pot gaudir o no en la seva totalitat.

Cal tenir en compte, amb tot, que l'altre progenitor podrà ser beneficiari del permís en quatre supòsits:

1r. Quan mori la mare, amb independència que aquesta fes o no alguna feina, en aquest cas l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat del permís (si aquest no s'havia iniciat) o de la part que en resti, computat des de la data del part, i sense que se'n descompti la part que la mare hauria pogut gaudir amb anterioritat al part.

2n. Si la mare treballadora no reuneix el període mínim de cotització exigida per tenir dret a la prestació de Seguretat Social, l'altre progenitor, a opció de la mare, podrà percebre aquesta prestació durant un període de 10 setmanes, sempre que aquell acreditat aquest requisit. És a dir, la mare personal laboral tindrà dret a un període de descans obligatori de sis setmanes sense dret a prestació ni retribució, i l'altre progenitor podrà gaudir de la corresponent prestació de Seguretat Social durant 10 setmanes (o més en el cas de tractar-se d'un part

41. Segons l'art. 2.2 RD 1251/2001, es consideren jurídicament equiparables a l'adopció i acolliment aquelles institucions jurídiques declarades per resolucions judicials o administratives estrangeres, la finalitat i efectes de les quals siguin els previstos per a l'adopció i acolliment preadoptiu o permanent, amb independència de la seva denominació.

múltiple).⁴² En aquest punt s'ha assenyalat amb encert que l'opció més afavoridora de la conciliació hauria estat permetre accedir al subsidi quan qualsevol dels progenitors acredités el període mínim de carència exigida (Informe RANDSTAD, 88).

3r. En el supòsit que la mateixa mare opti per cedir a l'altre progenitor una part del permís posterior al part. En efecte, es preveu legalment que la mare, sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori, en el cas que tots dos progenitors treballin, pot optar, en iniciar el descans (requisit temporal que, tot i això, és interpretat flexiblement⁴³ i que ha estat encertadament criticat al considerar-se que en aquest moment pot ser difícil decidir quina és la millor opció, MORGADO PANADERO, 2002: 532), que l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o successiva al de la mare. L'altre progenitor podrà seguir fent ús del període inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'IT.

En qualsevol cas, cal tenir en compte que la durada màxima, sumant els permisos corresponents a tots dos progenitors, no podrà superar les 16 setmanes o més en el cas de part múltiple. Això implica, així mateix, que és possible que l'altre progenitor gaudeixi d'un permís de durada superior al de la mare (quan, per exemple, la mare només gaudeix de les sis setmanes de descans obligatori i l'altre progenitor de les 10 setmanes següents).

l, 4t. en el cas que la mare no tinguis dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen la seva activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hauria correspost a la mare, cosa que serà compatible amb l'exercici del dret al permís per paternitat.

L'opció exercida en favor de l'altre progenitor pot ser revocada per la mare si es produeixen fets que la fan inviable, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, la separació o l'abandó de la família, la violència o altres causes equivalents, tret que els últims tres casos esmentats siguin imputables a la mare. També quedarà sense efecte aquesta opció quan l'altre progenitor morís una vegada iniciat el descans. En aquests supòsits, la mare tindrà dret a gaudir del període de permís que resti, fins i tot quan ja s'hagués reincorporat al treball (art. 7.2 RD 1251/2001).

En aquest àmbit, s'ha de tenir molt present que el repartiment del permís per maternitat entre tots dos progenitors només és possible, tal com vèiem abans, quan «tots dos treballin»; termes que, al nostre entendre, es poden interpretar

42. Art. 4.1 RD 1251/2001. S'ha criticat, encertadament, l'exigència d'un període de cotització per tenir dret a la prestació (Informe RANDSTAD, 89).

43. Entenent que també és possible l'opció durant les sis setmanes posteriors al part (LÓPEZ TERRADA, 91).

en un sentit ampli, és a dir, que aquest repartiment serà admissible quan els progenitors «treballen per compte d'altri», ja siguin tots dos funcionaris o personal laboral o quan la mare és personal laboral i l'altre progenitor funcionari o al revés o, en fi, quan la mare és funcionària o personal laboral i l'altre progenitor treballa per compte d'altri en una empresa privada, tot i que resultin aplicables dos règims jurídics diferents (normativa funcional i ET). Aquesta és l'opció que ens sembla més favorable si el que es pretén és promoure realment la coresponsabilitat a l'hora de fer front a la cura dels fills. No obstant això, no es pot oblidar que hi ha autors que defensen una opció encara més àmplia (CUENCA ALARCÓN, 2002: 393 i s.) i que existeix jurisprudència (entre altres, STS 20-11-2001) que porta a terme una interpretació més restrictiva, de la qual és possible deduir que el repartiment del permís només serà possible si tots dos progenitors són funcionaris o personal laboral, sense admetre que una mare personal laboral pugui cedir part del seu descans per maternitat a l'altre progenitor funcionari o que una mare funcionària pugui portar a terme aquesta cessió a favor d'un pare personal laboral. Al nostre entendre, aquesta última interpretació resulta excessivament restrictiva i poc útil des de la perspectiva de la conciliació i, a més a més, oblidada que, en aquesta matèria, les regulacions laboral i funcional són molt semblants.

Tot i això, la solució anterior suposa també que, d'acord amb l'ET, el repartiment del permís per maternitat no serà possible quan la mare és una treballadora autònoma (SSTSJ (S) Comunitat Valenciana 4-3-2002, AS 916, i Catalunya 18-10-2003, AS 2004/7393). Per tant, si la situació és aquesta, l'altre progenitor personal laboral no podrà tenir dret al permís corresponent.

La raó d'això es troba en el fet que, segons els tribunals, la titular del dret al permís és la mare i qui pot decidir repartir-lo amb l'altre progenitor. Per tant, si aquella no n'és titular, per no posseir els requisits previstos a l'ET, no li serà possible repartir-lo amb l'altre progenitor, en tenir aquest un dret derivat i no directe. Amb un criteri encertat, aquesta solució ha estat qualificada de «veritable disbarat» (Informe RANDSTAD, 80), tant per a la mare com per al pare i el fill, en no facilitar la conciliació a cap dels pares i obligar a delegar la cura del fill a un tercer —familiar o no.

Al nostre entendre, tenint en compte la complexitat d'aquestes situacions de repartiment del permís de maternitat entre tots dos progenitors, s'hauria de reformar l'ET amb l'objectiu d'aclarir —amb un criteri al més ampli possible— en quins supòsits i en quines condicions és possible realitzar aquest repartiment.

D'altra banda, encara que, com hem vist, l'ET reconeix a la treballadora el dret a organitzar com cregui convenient la distribució del permís, ha de comunicar sempre a l'entitat local, a l'efecte oportú, la data en què iniciarà el descans (STSJ (S) Canàries 14-5-2002, AS 1304).

També cal tenir en compte que, com a novetat introduïda per la LOIEMH, en el supòsit de discapacitat del fill —no es concreta en quin grau, i per això és possible fer-ne una interpretació àmplia— el permís tindrà una durada addicional de dues setmanes. En cas que tots dos progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva i sempre de manera ininterrompuda.

Així mateix, si morís el fill, el període de suspensió del contracte no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités de reincorporar-se al seu lloc de treball.

Finalment, segons el nou art. 38.3 paràgraf segon ET, quan el període de vacances fixat en el calendari corresponent coincideixi en el temps amb una IT derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el permís per maternitat, es tindrà dret a gaudir les vacances en data distinta, quan finalitzi el període de suspensió del contracte, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin. Mesura que es fonamenta en el fet que el bé protegit amb cadascuna d'aquestes mesures —vacances i permisos— són molt diferents, i, a més a més, s'evita una vulneració del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.

D'altra banda, en el supòsit d'adopció o acolliment (preadoptiu, permanent o simple, sempre que, en aquest últim cas, la seva durada no sigui inferior a un any, encara que siguin provisionals) de menors de sis anys, el permís té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes més per cada menor a partir del segon, comptades, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment,⁴⁴ provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

També es tindrà dret al permís —amb la mateixa durada anterior— quan s'adopti o s'aculli un infant més gran de sis anys i menor de 18 anys, si es tracta d'un discapacitat (amb una minusvalidesa en un grau igual o superior al 33%),⁴⁵ o en el cas que, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè prové de l'estranger, tingui especials dificultats d'inserció social i familiar, que haurien de ser degudament acreditades pels serveis socials competents.

La finalitat d'aquesta mesura de conciliació és dispensar atenció al menor i, sobretot, aconseguir-ne la plena integració en el nou entorn familiar (MORGADO PANADERO, 2002: 526).

En tots aquests casos, podran ser beneficiaris tots dos progenitors, i en el cas que tots dos «treballin» (tots dos són funcionaris o personal laboral, un d'ells fun-

44. Art. 173.2 CoC: el procediment pot ser administratiu (si no existeix oposició dels pares biològics) o judicial (si existeix oposició).

45. Avaluat d'acord amb els criteris recollits en el RD 1971/1999, de 23 de desembre, de procediment per al reconeixement, declaració i qualificació del grau de minusvalidesa (art. 2.2 RD 1251/2001).

cionari i l'altre personal laboral o, en fi, un d'ells és funcionari o personal laboral en una entitat local i l'altre treballador per compte d'altri en una empresa privada), el permís s'ha de distribuir a elecció dels interessats, que poden gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. Tal com s'esdevenia en el cas de part, aquest repartiment no serà possible si un dels progenitors no treballa o és un treballador autònom.

En el cas de gaudi simultani, la suma dels períodes no podrà superar les 16 setmanes o les que corresponguin en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples. En definitiva, en aquest cas el pare pot gaudir, com a titular directe, de la totalitat del permís o d'un període de més durada que la mare.

Així mateix, i pesar que la llei no diu res referent a això, es podria entendre que la forma de distribuir el permís s'ha de concretar en el moment que es produeix la corresponent autorització administrativa o resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o l'acolliment (MORGADO PANADERO, 2002: 538).

D'altra banda, i igual que en el cas del part, en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit, es tindrà dret a un permís addicional de dues setmanes, en els mateixos termes que en el supòsit de part.

També com un supòsit especial i amb la voluntat d'afrontar el fet, cada vegada més habitual, de l'adopció internacional, es preveu que quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'infant adoptat, el permís es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció, sense que se n'ampliï, tanmateix, la durada màxima (art. 4.1 RD 1251/2001).⁴⁶ Cal tenir en compte que, si és necessari, es podria ampliar aquest termini inicial de quatre setmanes, sense superar el termini màxim de 16 setmanes (o més en el cas d'adopció múltiple). No obstant això, sembla que s'exigeixi que el desplaçament sigui necessari i per això, en principi, s'exclourien els desplaçaments pel simple interès de conèixer el menor, tot i que s'hauria de portar a terme una interpretació àmplia d'aquest supòsit (GORELLI HERNÁNDEZ, 1999: 29).

Finalment, s'ha de tenir present en tots els casos que, d'acord amb el nou art. 48.4 *in fine* ET, el treballador es beneficiarà de qualsevol millora en les condicions de treball a la qual hauria pogut tenir dret durant la suspensió del seu contracte de treball.

I per acabar, cal destacar que els pares gaudeixen molt escassament d'aquesta mesura de conciliació: només l'1,52% va sol·licitar el permís de paternitat l'any 2003 (encara que el percentatge es va incrementant), i en la majoria dels casos per un període de dues setmanes.⁴⁷

46. De considerar-se aplicable al personal laboral l'art. 49 LEBEP —possibilitat que no compartim— a aquesta opció caldria afegir un permís de 2 mesos com a màxim amb la percepció de les retribucions bàsiques.

47. «Només l'1,52% dels homes agafa el permís de maternitat», *El País*, 1-11-2004.

4.2. El gaudi a temps parcial del permís de maternitat

Probablement, una de les innovacions més importants introduïdes en el seu moment per la Llei 39/1999 va ser precisament la previsió que el permís per maternitat es pogués gaudir, per la mare o el pare o per tots dos progenitors, a temps parcial. En efecte, l'art. 48.4 paràgraf 10 ET reconeix que «els períodes a què es refereix el present apartat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinin». Per al personal laboral que presta serveis en les entitats locals aquest desenvolupament reglamentari es troba en la DA 1a RD 1251/2001, en la qual es recull un règim jurídic que dificulta, sens dubte, l'accés a aquesta mesura de conciliació. Aquest règim jurídic és el següent:

1r. Es requereix acord previ entre l'entitat local i el treballador; acord que es pot celebrar tant a l'inici del descans per maternitat com en un moment posterior i podrà estendre's a tot el període de descans o només a una part.

2n. Aquest dret, com vam veure, el pot exercir tant la mare com el pare i en qualsevol dels supòsits de gaudi simultani o successiu del període de descans. En el cas de part, la mare només pot recórrer a aquesta modalitat una vegada esgotat el període de descans obligatori a temps complet.

3r. El període durant el qual es gaudeix aquest permís a temps parcial s'ampliarà proporcionalment en funció de la jornada de treball que es faci.

4t. El gaudi del permís és ininterromput i, una vegada acordat, només podrà modificar-se el règim pactat mitjançant un nou acord entre l'entitat local i el treballador, per iniciativa d'aquest i per causes relacionades amb la seva salut o la del menor.

5è. No poden realitzar-se hores extraordinàries, excepte les necessàries per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

6è. Durant aquest permís es percebrà la corresponent retribució pel temps treballat i la prestació per maternitat a càrrec del sistema de Seguretat Social, reduïda de forma proporcional al temps de treball.

l, 7è. aquest permís a temps parcial és incompatible amb el gaudi simultani dels permisos per lactància i per fills prematurs i amb la reducció de jornada per cura de fills.

Cal destacar, finalment, que es tracta d'una mesura poc freqüent en la pràctica.

4.3. La prestació per maternitat derivada del sistema de Seguretat Social

Cal tenir en compte que el permís per maternitat, en totes les modalitats analitzades, va acompanyat, si es compleixen els requisits previstos legalment, per la

corresponent prestació de la Seguretat Social, regulada, com vam veure, en els arts. 133 bis i s. LGSS (recentment modificats per la LOIEMH) i desenvolupada en el RD 1251/2001. En aquest àmbit, cap fer les reflexions següents:

1a) Es consideren situacions protegides la maternitat, l'adopció i l'acolliment (preadoptiu, permanent o simple, sempre que, en aquest últim cas, la seva durada no sigui inferior a un any, encara que siguin provisionals) durant els períodes de descans que es gaudeixin per aquestes situacions, d'acord amb el previst a l'ET. En el cas d'adopció a l'estranger, el fet causant de la prestació es produeix a partir del reconeixement de l'adopció a Espanya (STS (S) 9-12-2002, RJ 1946).

2a) Per ser beneficiari de la prestació cal estar afiliat i d'alta o en situació assimilada a l'alta i, si escau, acreditar un període mínim de cotització que, després de la LOIEMH, es fixa en funció de l'edat del beneficiari; d'aquesta manera: a) si el treballador té menys de 21 anys en la data del part o en la de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial de constitució de l'adopció, no se li exigeix període mínim de cotització; b) si té fets entre 21 i 26 anys d'edat en aquestes dates, el període mínim de cotització exigít és de 90 dies cotitzats dins dels set anys immediatament anteriors al moment d'inici del descans. Es considerarà complert aquest requisit si, alternativament, el treballador acredita 180 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral, amb anterioritat a l'inici del descans; i, c) si és major de 26 anys en aquestes dates, haurà de tenir complerts 180 dies dintre dels set anys immediatament anteriors al moment d'inici del descans. Es considerarà complert aquest requisit si, alternativament, acredita 360 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral. En el cas de part, i amb aplicació exclusiva a la mare biològica, l'edat abans assenyalada serà la que tingui en el moment d'inici del descans, i es prendrà com a referent el moment del part a l'efecte de l'acreditació del període de cotització que, si escau, s'exigirà. En els supòsits d'adopció o acolliment, l'edat a tenir en compte serà la complerta pels interessats en el moment d'iniciar el descans, i es prendrà com a referent la data de la resolució judicial o decisió administrativa per determinar si es compleix, si escau, el corresponent període de cotització.

En el supòsit que, com vam veure anteriorment, tots dos progenitors gaudeixin, simultàniament o successivament, del permís, cadascun d'ells haurà de complir aquests requisits i es calcularà de forma separada l'import de la prestació corresponent a cadascun.

3a) La prestació consisteix en un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora prevista per a la prestació per IT derivada de contingències comunes, és a dir, la base de cotització per contingències comunes del mes anterior a l'inici del període de descans. Es tindrà dret al subsidi a partir del mateix dia que doni començament el període de descans corresponent (art. 7.1 RD 1251/2001).

4a) En el cas de part, adopció o acolliment múltiples, realitzats de forma simultània, es concedirà un subsidi especial per cada fill, a partir del segon, igual al que correspongui percebre pel primer, durant el període de sis setmanes, immediatament posteriors al part, o, quan es tracti d'adopció o acolliment, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Aquest subsidi es rep en un pagament únic en finalitzar l'esmentat període de sis setmanes.⁴⁸

5a) El dret al subsidi podrà ser denegat, anul·lat o suspès quan el beneficiari hagi actuat fraudulentament per obtenir o conservar la prestació, així com quan treballi per compte propi o d'altri durant els corresponents períodes de descans, llevat de quan percebi un subsidi per maternitat en règim de jornada a temps parcial, en aquest cas resultarien compatibles la percepció de la prestació (calculada en proporció a la jornada no treballada) i el treball a temps parcial en l'entitat local i la seva corresponent remuneració.

Així mateix, es consideren causes d'extinció de la prestació les següents: *a*) esgotament del termini màxim previst; *b*) quan el període de descans és gaudit exclusivament per un dels progenitors, per la reincorporació voluntària al treball abans del compliment del termini màxim; *c*) en el cas de gaudi successiu o simultani per tots dos progenitors, per la reincorporació voluntària al treball d'un d'ells o de tots dos, amb anterioritat al compliment del termini màxim; en aquest cas, la part que resta per completar-lo incrementarà la durada del subsidi a què tingués dret l'altre beneficiari; i, *d*) per defunció del beneficiari, tret que en pugui continuar el gaudi el progenitor sobrevivent, segons les condicions legalment previstes. En els casos de les lletres *b*) i *c*) no és possible la reincorporació al treball de la mare fins que transcorrin les sis setmanes de descans obligatori.

6a) Durant la percepció de la prestació subsisteix l'obligació de cotitzar i, a més a més, si el període per maternitat subsisteix a la data d'extinció del contracte o s'inicia durant la percepció de la prestació per atur, serà considerat període de cotització efectiva a l'efecte de les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

7a) La gestió i el pagament de la prestació correspon directament a l'INSS, sense cap mena de col·laboració per part de les entitats o empreses. Així mateix, el corresponent procediment de sol·licitud i reconeixement de la prestació es regula en els arts. 12 i 13 RD 1251/2001.

I, 8a) finalment, cal tenir present que la recent LOIEMH ha creat un nou subsidi especial per maternitat (arts. 133 sexies i septies LGSS) per a les treba-

48. Arts. 133 quater LGSS i 3, 6 i 11.3 RD 1251/2001. L'art. 4.4 RD 1251/2001 només considera beneficiari d'aquest subsidi especial a un dels progenitors que, en cas de part, serà determinat a opció de la mare i, en cas d'adopció o acolliment, serà identificat per lliure decisió dels interessats.

lladores que, en cas de part, no compleixen el període de cotització exigít per accedir a la prestació per maternitat «contributiva» abans examinada. En aquest supòsit, la prestació consisteix en un subsidi de quantia equivalent al 100% de l'indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM) vigent a cada moment, tret que la base reguladora calculada segons l'art. 133 quater o la DA 7a LGSS fos de quantia inferior, en aquest cas s'aplicarà aquesta. La durada de la prestació és de 42 dies naturals a comptar des del part, i es pot denegar, anul·lar o suspendre per les mateixes causes previstes per a la prestació per maternitat contributiva.

Amb aquesta mesura, sens dubte, es pretén ampliar les vies de protecció per als casos de maternitat, però es troba a faltar que no se'n prevegi l'aplicació en els casos d'adopció o acolliment de menors. Al nostre entendre, se n'hauria de fer una interpretació extensiva.

També cal assenyalar que la nova DA 44a LGSS —incorporada per la LOIEMH— estableix que, a l'efecte de les pensions contributives de jubilació i d'incapacitat permanent, es computaran, a favor de la treballadora sol·licitant, un total de 112 dies complets de cotització per cada part d'un sol fill i de 14 dies més per cada fill a partir del segon, excepte si, per ser treballadora o funcionària en el moment del part, s'hagués cotitzat durant la totalitat de les 16 setmanes o més en els casos de part múltiple.

4.4. El contingut de la recent negociació col·lectiva

Finalment, respecte al paper que té la negociació col·lectiva del personal laboral de les entitats locals catalanes en aquest àmbit, és possible diferenciar diversos tipus de convenis.⁴⁹

a) Es poden citar convenis col·lectius que es limiten a recollir el que ja és previst a la Llei (CC 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 17, 18, 21, 23, 25, 26, 28, 30, 32, 35, 37, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 54, 59, 60, 61, 63 i 64).

b) Hi ha convenis que amplien la durada del permís per maternitat previst a l'ET: CC 9 (20 setmanes en cas de part doble i 23 setmanes en cas de part triple o prematur), CC 10 (18 setmanes amb caràcter general), CC 12, 15, 20 i 31 (17 setmanes) i CC 34 (18 setmanes amb caràcter general, 20 [dos fills] i 24 setmanes [tres fills]).⁵⁰

c) Alguns convenis preveuen que, en el supòsit de part, l'elecció respecte a la forma de gaudi del permís correspon al «treballador» o la «treballadora» (CC 9).

d) Algun conveni estableix, amb caràcter general, un permís de sis setmanes

49. Convenis col·lectius que, per la seva data de negociació, no han pogut incorporar les novetats previstes en la LOIEMH.

50. També, CC 42 i 62.

per al cas de l'adopció d'infants més grans de sis anys, supòsit no previst a l'ET (CC 9).

e) Convenis que no fan referència a l'acolliment de menors (CC 10, 16, 24, 34) o que limiten la durada del permís en cas de part múltiple a 18 o 20 setmanes (CC 10, 16, 19, 39 i 58).

f) També cal referir convenis que recullen, per al supòsit d'adopció internacional, un permís addicional al de maternitat de fins a dos mesos de durada, amb la percepció de les retribucions bàsiques (CC 11) o de 20 dies de durada (CC 62). I convenis que preveuen expressament el supòsit d'acolliment provisional (CC 22).

g) És possible citar convenis que, mantenint la redacció anterior a la Llei 39/1999, estableixen que el pare només podrà gaudir del permís durant quatre setmanes (CC 12, 19, 31 i 49b), convenis que, en el supòsit d'adopció, estableixen que el permís serà de 18 setmanes si el menor té menys de nou mesos d'edat i de sis setmanes si és més gran d'aquesta edat i menor de cinc anys (CC 34) i convenis que limiten el dret, en els casos d'adopció i acolliment, als infants de fins a cinc anys (CC 39). Respecte a aquests supòsits cal recordar que s'ha de respectar, necessàriament, el que preveu l'ET.

També hi ha convenis que no recullen el dret a permís en el cas dels infants de més de sis anys que presenten circumstàncies especials (CC 20, 36, 37 i 41).

h) Alguns convenis col·lectius reconeixen el gaudi del permís en cas d'adopció amb independència de l'edat del menor (CC 16).

i) Alguns convenis promouen que el permís per maternitat es gaudeixi a temps parcial (CC 44).

l, j) finalment, alguns convenis es remeten expressament al contingut de l'acord de funcionaris (CC 41) o a la normativa funcionarial (CC 49) i al «Pla Concilia» (CC 49).

Quant a la valoració que cal fer de la recent negociació col·lectiva, és possible assenyalar que si bé posseeix alguns elements positius —l'ampliació de la durada del permís o la previsió de nous supòsits— en alguns dels seus continguts resulta clarament contrària a l'ET, i per això s'hauria de procedir, igual que ocorria en el cas dels permisos per motius familiars, a la seva actualització i adequació a la normativa vigent en el menor termini de temps possible. També s'ha de tenir present el repte que suposa la seva adequació al que s'estableix a la LOIEMH.

5. La delimitació del nou permís per paternitat

No s'ha d'oblidar que, igual que s'esdevé en el cas dels funcionaris, la LOIEMH ha incorporat un permís de paternitat per al personal laboral, encara que amb un abast temporal molt diferent.

En efecte, el nou art. 48bis ET preveu que el personal laboral té dret a la suspensió del seu contracte durant 13 dies ininterromputs⁵¹ en els supòsits de naixement, adopció o acolliment (preadoptiu, permanent o simple, sempre que, en aquest últim cas, la seva durada no sigui inferior a un any, encara que siguin provisionals), de menors de sis anys o de menors d'edat que siguin més grans de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o que, per les seves circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. Supòsit de fet que coincideix, com hem vist, amb el previst per al permís per maternitat.

També cal afirmar que:

a) El període de suspensió s'ampliarà en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. En tot cas, la durada d'aquesta mesura és més aviat escassa, sobretot si la comparem amb la prevista per al cas dels funcionaris públics: quatre setmanes; tot i que la DTa 9a LOIEMH preveu que el Govern ampliarà de forma progressiva i gradual la durada d'aquest permís de paternitat fins a arribar a aquest període de quatre setmanes al març de l'any 2013.

b) En el cas de part, aquest permís correspon en exclusiva a l'altre progenitor; limitació subjectiva que sembla implicar que en el cas de famílies monoparentals o quan el pare hagi mort o no sol·liciti aquest permís, la mare no hi pot accedir; solució que pot semblar discutible si pensem que la finalitat essencial d'aquest permís és l'atenció —durant un període de temps més llarg— del fill, tot i que amb això es pretén fomentar la coresponsabilitat de tots dos progenitors en la cura dels fills.

Així mateix, l'altre progenitor tindrà dret a aquest permís amb independència que la mare treballi o no, tot i que d'una interpretació literal de la llei es podria deduir que, en els casos de part, només quan s'actualitzés el permís per maternitat —perquè la mare treballa en els termes ja examinats o perquè ha mort encara que no treballés— es tindria dret al permís per paternitat. Al nostre entendre, si es pretén veritablement promoure la coresponsabilitat davant les obligacions familiars, la primera opció és la més encertada.

En el supòsit d'adopció o acolliment, el dret a aquest permís només correspondrà a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el permís per maternitat sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret al permís per paternitat només podrà ser exercit per l'altre (fomentant-se, novament, la coresponsabilitat de les càrregues familiars).

51. De considerar-se aplicable al personal laboral l'art 49 LEBEP —solució que no defensem—, la durada del permís per paternitat seria de 15 dies.

c) Es tracta d'un dret independent del gaudi compartit del permís per maternitat i, per tant, hi és compatible. També és compatible, òbviament, amb el permís per naixement, adopció o acolliment analitzat en un apartat anterior. Això suposa, en definitiva, que si tots dos progenitors treballen en la mateixa entitat local, en cas de part el pare podrà gaudir del permís per naixement de fill, de part del permís per maternitat si escau i del permís per paternitat, i la mare de la totalitat o de part, si així ho decideix com vam veure, del permís per maternitat, però no podrà, al nostre entendre, acumular el permís de paternitat. I en cas d'adopció o acolliment, si un d'ells gaudeix en la seva totalitat del permís per maternitat només l'altre podrà gaudir del permís de paternitat, en canvi, si comparteixen el permís per maternitat, un d'ells —el que decideixin— podrà accedir al permís de paternitat.

d) Aquest dret es pot exercir durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment (en cas de ser més favorable), o des de la resolució per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte per maternitat o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.

e) Aquest dret —igual que ja s'esdevé en el cas del permís de maternitat— es podrà gaudir a temps complet o a temps parcial amb un mínim del 50% de la jornada, previ acord entre l'entitat local i el treballador, i d'acord amb el que es determini reglamentàriament. Mentre no es produeixi aquest desenvolupament reglamentari, només serà possible el gaudi a temps complet.

Així mateix, segons la nova DA 18a ET (incorporada per la LOIEMH), el càlcul de la indemnització per acomiadament (o d'altres indemnitzacions) d'un treballador en situació de permís per paternitat a temps parcial s'ha de portar a terme tenint en compte el salari corresponent a la jornada completa. Una altra solució perjudicaria precisament aquelles persones que recorren a aquesta mesura de conciliació.

f) D'acord amb el nou art. 48.4 *in fine* ET, el treballador es beneficiarà de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagués pogut tenir dret durant la suspensió del seu contracte de treball.

g) S'ha de comunicar a l'entitat local, amb l'antelació corresponent, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, en els convenis col·lectius.

h) D'acord amb la DF 7a LOIEMH, el Govern promourà l'acord necessari per iniciar un procés de modificació de la legislació vigent amb la finalitat de possibilitar els permisos de maternitat i paternitat de les persones que ostenten un càrrec electiu.

i, i) durant el permís per paternitat es percebrà —conforme als nous arts. 133 octies i següents LGSS— la corresponent prestació de la Seguretat Social, sempre que estiguin afiliats i en alta o situació assimilada a l'alta i acreditin un període mínim de cotització de 180 dies, dins dels set anys immediatament ante-

riors a la data d'inici del permís, o, alternativament, 360 dies al llarg de la seva vida laboral amb anterioritat a aquesta data i reuneixin les altres condicions que es determinin reglamentàriament.

La prestació consisteix en un subsidi de la mateixa quantia prevista per a la prestació per maternitat, i la gestió correspon a l'INSS. Així mateix, durant la percepció de la prestació es manté l'obligació de cotitzar, i si el període de paternitat subsisteix a la data d'extinció del contracte o s'inicia durant la percepció de la prestació per atur, serà considerat com a període de cotització efectiva a l'efecte de les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

Es tracta, en definitiva, d'una mesura de conciliació que busca, abans de res, coresponsabilitzar els pares en la cura dels fills. Cal esperar, amb tot, que tingui un resultat positiu, a diferència del que ha ocorregut fins ara en altres països europeus.

Finalment, convé destacar que, abans de l'aprovació de la LOIEMH, ja existien convenis col·lectius de les entitats locals catalanes que recollien un permís per paternitat amb una durada de 10 dies (CC 11, 17) o de quatre setmanes (CC 10). Així mateix, convenis posteriors a l'esmentada data recullen aquest permís, però el seu contingut es troba molt influït per la normativa funcional (CC 62).

6. El permís o la suspensió del contracte pel naixement de fills prematurs o hospitalitzats després del part

En el supòsit de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin d'estar-se hospitalitzats després del part (se n'exclou, per tant, el cas d'adopció o acolliment), el personal laboral de les entitats locals catalanes pot recórrer a dues mesures, en funció de les circumstàncies presents, així: *a*) a un permís retribuït o a una reducció de jornada (art. 37.4.bis ET, incorporat pel RDL 5/2001); i, *b*) a la suspensió del seu contracte de treball (nou art. 48.4 paràgraf 5è ET, incorporat per la LOIEMH).

En relació amb la primera d'aquestes mesures, l'esmentat art. 37.4.bis preveu que, en cas que es produeixi el fet abans assenyalat, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora.⁵² I així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. En aquest àmbit, es poden fer diverses consideracions:

52. De considerar-se aplicable l'art. 48 LEBEP al personal laboral —opció que no compartim—, aquest permís retribuït tindria una durada màxima de 2 hores diàries.

a) L'absència del treball serà retribuïda, atesa la finalitat que es persegueix: no tant dispensar atencions al menor sinó poder-lo acompanyar durant el procés d'hospitalització.

b) En cas d'optar per la reducció de jornada, aquesta decisió tindrà, si escau, efectes negatius, encara que siguin mínims, a l'hora de calcular les prestacions futures de Seguretat Social.

c) De la norma legal es dedueix que l'hospitalització del fill s'ha de produir després del part (per tractar-se d'un fill prematur o per qualsevol altra causa),⁵³ cosa que descartaria, en principi, l'aplicació d'aquesta mesura en els casos en què, després del part, el fill és dut al domicili familiar i posteriorment ingressat, per qualsevol motiu, en un centre sanitari. No resultaria aplicable tampoc, com vèiem abans, en el cas d'adopció o acolliment, encara que es tracta d'una solució complexa (LÓPEZ TERRADA, 2003: 84).

d) La durada de la mesura de conciliació no està prevista legalment, cosa que implica que es podrà estendre (com a màxim) fins al moment que es produeixi l'alta hospitalària del fill.

e) Només pot ser beneficiari d'aquestes mesures un dels progenitors, cosa que suposa que durant les sis setmanes de descans obligatori de la mare l'altre progenitor personal laboral podrà gaudir del permís o de la reducció de jornada i a partir d'aquest moment només un d'ells —mare o pare personal laboral— podrà accedir a aquestes mesures, si tots dos treballen. En aquest cas l'ET no estableix cap mena de preferència, així doncs, el beneficiari serà designat per acord entre els mateixos progenitors. Si només treballa un d'ells, aquest podrà accedir al permís o a la reducció d'acord amb el règim jurídic corresponent (tant si es tracta de personal laboral o funcionari).

f) La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís retribuït corresponent o de la reducció de jornada correspon fixar-les al mateix treballador, dins de la seva jornada ordinària de treball, després de comunicar-ho prèviament a l'entitat local i presentant, si escau, la documentació necessària. Així mateix, el treballador ha de preavisar la corporació local amb 15 dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària. En cas de discrepància caldrà acudir a la modalitat processal laboral recollida a l'art. 138 bis LPL.

g) D'acord amb la nova DA 18a ET (incorporada per la LOIEMH), el càlcul de la indemnització per acomiadament (o d'altres indemnitzacions) d'un treballador que hagi optat, en el cas que ens ocupa, per la reducció de jornada s'ha de portar a terme tenint en compte el salari corresponent a la jornada completa.

l, h) cal tenir present que, en concordança amb tot l'anterior, la prestació per maternitat de la Seguretat Social, una vegada esgotat el període de descans obli-

53. En el mateix sentit, arts. 6.4 i 7.4 RD 1251/2001.

gatori de les sis setmanes posteriors al part, es podrà suspendre, a instància de la mare o, si no és possible, de l'altre progenitor (dret de caràcter subsidiari, exercitable en cas de defunció de la mare), durant el període d'hospitalització del fill i passar a percebre's a partir del moment de l'alta hospitalària.⁵⁴ En aquests casos no variarà la quantia de la prestació corresponent. Aquesta mesura es fonamenta en el fet que el fill, en estar hospitalitzat, requerirà especialment les atencions dels seus progenitors a partir de la data de l'alta hospitalària.

Això suposa que, en aquests casos, la mare personal laboral, sens perjudici d'haver de gaudir obligatòriament de les sis setmanes posteriors al part, pot optar per suspendre el gaudi de la resta del permís per maternitat —un màxim, per tant, de 10 setmanes si no ha gaudit de part d'aquest permís abans del part (o més si es tracta de part múltiple)— fins al moment que es produeixi l'alta hospitalària del fill, amb la qual cosa es reincorporarà a la feina durant aquest període, sens perjudici de poder acudir al permís retribuït d'una hora diària assenyalat anteriorment o a la reducció de jornada. En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà adoptar la mateixa solució respecte al mateix període de temps.

Amb aquesta mesura es pretén facilitar que, atès que el fill s'està hospitalitzat, el permís de maternitat es pugui reservar per al moment que el fill deixa l'hospital i s'integra a la unitat familiar. En efecte, el legislador ha tingut en compte la doble situació que es produeix: d'una banda, mentre el fill és a l'hospital, la part fonamental de l'atenció recau sobre la institució sanitària, encara que la presència dels pares algunes hores del dia és fonamental per a la seva evolució positiva, i d'altra banda, quan és donat d'alta, tot l'atenció recau sobre els pares (Informe RANDSTAD, 91).

Respecte a la segona mesura, el nou art. 48.4 paràgraf 5è ET estableix que en els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres que el nou-nat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió del contracte per maternitat s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

No hi ha dubte que aquesta mesura millora la protecció existent en el marc dels parts prematurs o supòsits d'hospitalització a continuació del part, sempre que el temps d'hospitalització del fill superi els set dies, ja que, en aquest cas la suspensió del contracte per maternitat s'ampliarà durant el temps d'hospitalització i fins a un màxim de 13 setmanes addicionals; això vol dir que la durada total d'aquesta suspensió pot arribar a 29 setmanes (o més si es tracta d'un part múl-

54. Art. 48.4 ET. Es preveu una regla addicional (art. 7 RD 1251/2001), considerada *extra legem* (Informe RANDSTAD, 91): només es podrà suspendre el subsidi mentre estigui vigent el contracte de treball o la relació funcional. Per tant, si durant el període de sis setmanes de descans obligatori s'extingeix la relació ja no és possible interrompre el permís ni la prestació per maternitat. També, art. 6.4 RD 1251/2001.

tiple). Amb això es garanteix l'acompanyament del fill per part dels progenitors tant durant el procés d'hospitalització com una vegada produïda l'alta hospitalària. Aquesta mesura està pendent de desenvolupament reglamentari, en el qual s'haurà d'establir, entre altres elements, qui pot exercir aquest dret, si és possible o no el gaudi compartit, així com la seva complexa relació amb la possible suspensió del descans per maternitat abans esmentada

Finalment, cal destacar que no són gaire nombrosos els convenis col·lectius que regulen aquesta mesura de conciliació de la vida laboral i familiar i, quan ho fan, milloren el que disposa l'ET. Així, es preveu, per exemple, el dret a una absència màxima del lloc de treball de tres hores diàries per a la cura del fill, amb la percepció de les retribucions íntegres (CC 1, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 15, 17, 18, 19 i 21), o el dret (recollint la normativa funcional) a un permís retribuït d'una durada màxima de 12 setmanes (CC 62).⁵⁵

7. El permís de lactància

Probablement una de les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar que ha donat lloc a més polèmica en el cas del personal laboral ha estat aquesta mena de permís, clarament feminitzat, amb una llarga tradició en el nostre ordenament jurídic i actualment regulat a l'art. 37.4 ET (modificat per la LOIEMH). Permís que ha estat criticat, encertadament, per no adaptar-se a les necessitats biològiques del menor (Informe RANDSTAD, 83).

En efecte, d'acord amb aquest precepte, la treballadora, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindrà dret a una hora d'absència de la feina, que podrà dividir en dues fraccions. Així mateix, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. El permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que tots dos treballin.⁵⁶ La raó que justifica aquesta limitació és que amb la presència d'un dels pares ja s'entén complerta la finalitat perseguida per la norma: la cura del menor. En aquest punt cal destacar que:

1. Tal com assenyalàvem anteriorment, es tracta d'un permís clarament feminitzat, ja que el mateix ET identifica —amb un criteri discutible,⁵⁷ qualificat per algun autor com inconstitucional i contrari al dret comunitari (LOUSADA AROCHENA, 2000: 441)— com a beneficiària inicial d'aquesta mesura la «treballadora». Això

55. També: CC 23, 25, 26, 28, 30, 32, 34, 35, 39, 42, 43, 45, 47, 49b, 50, 54, 59, 60, 63 i 64.

56. De considerar-se aplicable l'art. 48 LEBEP al personal laboral —opció que no compartim—, aquest permís arribaria fins als 12 mesos d'edat del menor.

57. Referent a això, STC 109/1993, 23 de març.

implica, a més a més, que el pare només podrà gaudir d'aquest permís quan tots dos progenitors treballin, i, per tant, si la mare no treballa o mor, el pare no podrà accedir al permís (en tractar-se d'un dret derivat), i, en canvi, si només treballa la mare aquesta sí que podrà accedir al permís. En aquest punt és possible entendre, no obstant això, que el pare també hi tindrà dret quan la mare està en situació d'excedència o en IT. Així mateix, la mare tindrà dret al permís de lactància si el pare gaudeix del permís per maternitat o de l'excedència (LÓPEZ TERRADA, 2003: 74). En fi, el pare no tindrà dret al permís si la mare treballa per compte propi.⁵⁸

Així mateix, al nostre entendre, si tant el pare com la mare treballen en el sector públic (tots dos són funcionaris o personal laboral o un funcionari i l'altre personal laboral) i partint, tal com vam fer en l'àmbit del permís per maternitat, d'una interpretació àmplia de l'exigència que tots dos progenitors «treballin», es podrien donar les situacions següents:

- Si tant el pare com la mare són funcionaris públics, només un d'ells —el pare o la mare indistintament— podrà accedir al permís, tot i que és possible un exercici alternatiu sense excedir la durada màxima prevista legalment (arts. 8 i 14 Llei 8/2006).
- Si tots dos són personal laboral, només un —el pare o la mare indistintament— podrà accedir al permís de lactància. El beneficiari concret es determinarà per acord entre tots dos.
- Si un d'ells és funcionari i l'altre no treballa o és un treballador autònom, es tindrà dret al permís retribuït, en els termes de l'art. 14 Llei 8/2006.
- Si la mare és personal laboral i el pare funcionari, només un podrà gaudir —d'acord amb el seu règim jurídic concret— d'aquesta mesura de conciliació. El beneficiari es determinarà per acord. La mateixa solució es donaria si el pare és personal laboral i la mare funcionària. En tot cas, es pot pensar que, en tractar-se d'empleats públics, seria possible un exercici alternatiu del dret.
- Si la mare és personal laboral i el pare no treballa o és un treballador autònom, aquella tindrà dret al permís per lactància.
- Si el pare és personal laboral i la mare no treballa o és una treballadora autònoma, el pare no tindrà dret al permís, en tractar-se d'un dret derivat. Òbviament, aquesta solució resulta molt discutible si realment es pretén fomentar la conciliació.

En els casos que tots dos poguessin accedir al permís de lactància es pot sol·licitar la demostració que un d'ells ha renunciat a aquest dret en el seu lloc de treball.

58. SSTSJ (S) País Basc 24-4-2001 (AS 2100), Andalusia 19-5-2000 (AS 2415) i 24-4-2001 (AS 2809) i Galícia 2-11-1999 (AS 3493).

Finalment, cal destacar que els tribunals ja fa un temps que admeten la possibilitat de millora del règim legal a través de conveni col·lectiu, i preveuen, per exemple, el dret del pare en els casos que la mare no treballa o es troba gaudint del permís per maternitat (STSJ (S) Comunitat Valenciana 23-5-2006, AS 3028).

2. La finalitat d'aquesta mesura no és tant l'alimentació com l'atenció i assistència del fill durant els primers mesos de vida.⁵⁹ Òbviament, pot tractar-se tant d'un fill natural com adoptat o acollit, amb el límit en tots els casos de l'edat de nou mesos. En cas de part, adopció o acolliment múltiples la durada del permís s'incrementarà proporcionalment.

3. És molt discutible la limitació temporal de la mesura: només nou mesos. No hi ha dubte que la conciliació de la vida laboral i familiar en aquest cas requereix una durada més gran (12,⁶⁰ 18 mesos...).

4. La mesura resulta aplicable amb independència de la durada de la jornada diària de treball, és a dir, no cal reduir la durada de la mesura prevista quan es tracta d'un treballador a temps parcial o amb jornada reduïda per cura de fills o familiars. Per tant, encara que el beneficiari tingui una jornada del 50% del que és habitual, la durada del permís i la possible reducció de jornada seran les mateixes que si es tractés d'un treballador a temps complet. La raó d'això es troba en el fet que si no fos així no es compliria la finalitat de conciliació perseguida per aquesta mesura (SSTSJ (S) País Basc 24-4-2001, AS 2101, Comunitat Valenciana 24-5-2002, AS 2289; i Canàries 20-2-2006, AS 1137; i ST Jutjat (S) n. 1 Barcelona 9-1-2002, AS 1297).

5. A diferència de casos anteriors, en cas d'optar-se per la reducció de jornada en mitja hora, aquesta reducció no implica la reducció de les retribucions, en no preveure's així expressament (SSTSJ (S) Comunitat Valenciana 25-4-2002, AS 1125, i 24-5-2002, AS 2289). El permís per lactància no pot suposar, en cap cas, la pèrdua de retribucions, qualsevol que sigui la seva naturalesa, ja que en cas que no fos així es desincentivaria el recurs a aquesta fórmula de conciliació (STSJ (S) Madrid 21-12-2004, Jur 2005/56281). En aquest sentit, la STSJ (S) de Madrid de 21-12-2004 (AS 4025) afirma que: «... la postura de l'empresa implica que no es protegeixi l'interès del menor, que no s'efectua si al pare se'l posa en la disjuntiva entre renunciar al permís de lactància, si vol aconseguir els objectius marcats en funció de la jornada ordinària dels altres treballadors, o utilitzar aquest permís i veure reduïda la consecució dels incentius, en mantenir-se els objectius. Per tant, si el gaudi del permís de lactància no implica reducció de salari no ha d'afectar

59. La STSJ (S) Comunitat Valenciana 25-4-2002 (AS 1125) es refereix a «l'atenció de les apressants necessitats que en els primers mesos de vida exigeix l'ésser humà». També, SAN 29-3-2004 (AS 823).

60. L'art. 48.1 f, LEBEP preveu, per als funcionaris públics, que aquest permís s'estengui fins als 12 mesos d'edat del fill.

tampoc la consecució dels incentius, cosa que duu a considerar que els objectius s'han de calcular tenint en compte el gaudi del permís de lactància».

6. La concreció horària concreta i la determinació del període de gaudi (fins a nou mesos o inferior) del permís i de la reducció de jornada corresponen al treballador, dins de la seva jornada ordinària, i ho haurà de comunicar prèviament a l'entitat local. Així mateix, haurà de preavisar amb 15 dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària de treball. En cas de discrepàncies sobre aquests elements s'haurà de recórrer al procediment previst a l'art. 138 bis LPL.

7. Tal com han declarat els tribunals, el permís per lactància és plenament compatible amb la reducció de jornada per cura de fills regulada a l'art. 37.5 ET, en tractar-se de figures amb una naturalesa, causa i finalitat diferents, amb subjectes i intensitat diferents, i diversa durada i repercussió en les retribucions del treballador. En fi, la llei no preveu tampoc la incompatibilitat entre totes dues figures i, mentre que el permís per lactància és una figura tradicional en el nostre ordenament jurídic, el dret a la reducció de jornada per cura de fills és un dret nascut fa pocs anys per compatibilitzar la vida familiar i laboral.

D'aquesta manera, a la STSJ Comunitat Valenciana 25-4-2002 (AS 1125) es preveu, amb total claredat, que: «... el permís per a lactància té una naturalesa diferent de la reducció de jornada per cura de menor de sis anys i així mentre aquell es tracta d'un permís remunerat, aquest és un dret a la reducció de jornada amb proporcional disminució de la retribució laboral; la seva finalitat també és diferent ja que el permís per a lactància es dirigeix a compatibilitzar el desenvolupament de l'activitat professional sense cap minva per al treballador amb l'atenció de les peremptòries necessitats que en els primers mesos de vida exigeix l'ésser humà, mentre que la reducció de jornada suposa optar per la cura del menor en detriment de la realització i de la retribució professional. No hi ha cap precepte legal del qual es pugui inferir a més a més la incompatibilitat que propugna l'Administració autonòmica...».

En el mateix sentit, la STSJ Catalunya 18-3-2003 (AS 1955) estableix que: «... no té ni la mateixa configuració, ni la mateixa causa, ni els mateixos subjectes que puguin exercitar-lo, ni les mateixes repercussions per a l'empresa, que el dret de reducció de jornada per lactància [...] resulta clar que tant els subjectes actius (pares enfront de qui en tingui la guarda legal), com els causants del dret (exclusivament fills menors de nou mesos enfront d'una multitud de persones), durada en el temps (màxim de nou mesos enfront fins i tot a molts anys), la seva intensitat (una hora d'absència a la feina substituïble per una reducció de mitja hora en la jornada enfront fins i tot de la meitat de tota la jornada laboral), la seva repercussió salarial (pagat per l'empresa enfront de reducció proporcional del salari), raó de ser (atendre a la lactància d'un menor de nou mesos enfront de poder compatibilitzar la vida familiar i laboral) són

diferents entre si, i fins i tot es preveu el contracte d'interinitat a temps parcial [...] per a la substitució dels treballadors amb jornada reduïda per guarda legal, ja que la reducció de jornada per lactància a càrrec de l'empresa es tracta d'un dret tradicional en el nostre ordenament jurídic laboral, diferent del dret a la reducció de jornada per les causes previstes en la llei que és un dret nascut fa uns vint anys per compatibilitzar la vida familiar i laboral de les persones treballadores...» (També STSJ (S) Comunitat Valenciana 24-5-2002, AS 2289, Canàries 20-2-2006, AS 1137, i ST Jutjat (S) n. 1 Barcelona 9-1-2002, AS 1297).

8. Com a novetat introduïda per la LOIEMH, es preveu que el beneficiari del permís podrà optar per acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, si escau, allò que s'estableix a la regulació col·lectiva. Amb això es recull la posició ja defensada pels tribunals (SAN 29-3-2004, AS 823, i STS (S) 20-6-2005, RJ 6597) i s'introdueix un nou àmbit en el qual pot actuar —com ja feia, d'altra banda, en alguns casos— la negociació col·lectiva. La raó que fonamenta aquesta mesura és ampliar les possibilitats de gaudi del permís sense desconèixer-ne la finalitat última, que és l'atenció i cura del menor. Cal assenyalar que els termes concrets d'aquest exercici acumulat —amb l'únic límit que el permís ha de ser per jornades completes— es deixa exclusivament en mans dels convenis o acords. Es pot entendre, finalment, que si aquesta acumulació no està recollida en el conveni de l'entitat local ni s'arriba a un acord entre el treballador interessat i l'entitat local no es podrà exercir aquesta acumulació.

9. Cal tenir present que aquest permís és incompatible amb el gaudi del permís per maternitat a temps parcial (DA 1a 5 RD 1251/2001).

10. Finalment, s'ha de destacar que els convenis col·lectius del personal laboral de les entitats locals catalanes també s'han ocupat d'aquesta figura, i han recollit regulacions com les següents:

- Convenis que preveuen una reducció de jornada de mitja hora (o una hora) al començament de la jornada i de mitja hora (o una hora) al final (CC 35 i 49b), o que estableixen simplement una reducció d'una hora, sense concretar més (CC 4, 6, 7, 13, 18, 25, 28, 31, 44 i 46). També es poden esmentar convenis que recullen una reducció de dues hores i mitja setmanals (CC 8) i convenis que reconeixen una reducció de jornada d'una hora i un permís d'una hora i trenta minuts (CC 17); o, en fi, convenis que estableixen un permís retribuït de dues hores diàries fins a sis mesos d'edat, una hora i mitja fins a nou mesos i una hora diària fins a 12 mesos (CC 26). També existeixen convenis que, en aquesta matèria, només fan referència al permís, sense recollir la possibilitat d'una reducció de jornada (CC 41, 47, 49, 53, 54, 59 i 64).

- Convenis que fan referència expressa als casos d'adopció i acolliment (CC 4, 6, 13, 17, 18, 28 i 46) o a l'adopció, i obliden l'acolliment (CC 5, 16, 57 i 63).
- Convenis que, en els casos de part múltiple, preveuen que el permís tindrà una durada equivalent al nombre de fills que neixin (CC 4, 5, 6, 11, 16, 17, 18, 19, 28, 46 i 60), o una durada de només dues hores (CC 13, 24 i 62).
- Així mateix, seguint un criteri contrari a l'ET, algun conveni preveu que aquest dret s'aplicarà de forma proporcional en els supòsits de jornada reduïda (CC 57).
- S'hi assenyalava, expressament, que si tots dos progenitors treballen, només un d'ells pot exercir el dret a permís (CC 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 i 23).⁶¹
- En alguns convenis es concreten els requisits formals que s'han de complir per tenir dret al permís: lliurament de fotocòpia del llibre de família que acrediti el naixement o adopció i certificat de l'empresa on treballa el pare o la mare que certifiqui que no té dret a absència per lactància (CC 5); o manifestació expressa que l'altre progenitor no gaudeix d'aquest dret (CC 8, 12 i 34).
- També cal fer esment de convenis que reconeixen la possible compactació del període de lactància (CC 10, 11, 12, 13, 18, 24, 34, 35, 44, 48, 53, 58, 61 i 62).
- I, finalment, convenis que amplien el permís de lactància fins que el fill tingui un any d'edat (CC 4, 10, 11, 13, 17, 18, 19, 20, 24, 26, 28, 34, 39, 43, 45, 50 i 63).

Es tracta, en definitiva, d'una regulació convencional que, respectant el que disposa l'ET, es dirigeix en essència a millorar el que s'hi disposa, especialment des de la perspectiva de la durada del permís (tant respecte a l'edat del fill que causa dret com a la mateixa durada del permís en si).

8. Les reduccions de jornada per cura de fills o familiars: règim legal i negociació col·lectiva

8.1. Règim legal

Estem, sens dubte, davant una de les mesures de conciliació més utilitzades en la pràctica, destinada a la protecció tant de fills com d'altres familiars que estiguin a

61. També: CC 25, 26, 28, 30, 31, 32, 34, 35, 43, 44, 50, 53, 54, 58 i 59.

càrrec del personal laboral de les entitats locals i el règim jurídic del qual és, en la gran majoria dels supòsits, menys favorable que el previst en la normativa aplicable als funcionaris públics.

D'acord amb el que s'estableix a l'art. 37.5 ET (modificat per la LOIEMH), el personal laboral de les entitats locals catalanes tindrà dret a una reducció de la jornada almenys d'entre un vuitè i un màxim de la meitat, amb la reducció salarial consegüent, quan per raons de guarda legal tingui a càrrec directe seu un menor de vuit anys⁶² o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda.

També tindrà dret a una reducció de jornada —en els mateixos termes anteriors—, qui s'hagi d'encarregar de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per ell mateix, i no desenvolupi una activitat retribuïda.

En aquest àmbit es poden fer les consideracions pràctiques següents:

a) La llei configura aquesta mesura com un dret individual dels treballadors, homes o dones, amb l'objectiu de promocionar el repartiment de les responsabilitats familiars i que, per tant, aquestes no siguin assumides exclusivament per les dones.

Tot i això, també es pot afegir que si dos treballadors o més de la mateixa entitat local generen aquest dret pel mateix subjecte causant (per exemple, tots dos progenitors respecte a un fill), se'n pot limitar l'exercici simultani quan així ho exigeixin les necessitats del servei. En aquest àmbit, cal destacar que la llei no estableix un criteri de preferència a l'hora de determinar quin sol·licitant podrà exercir el dret i que, en qualsevol cas, és possible l'exercici successiu pels diferents sol·licitants dins del termini màxim previst per l'ET (GORELLI HERNÁNDEZ, 1999: 18).

Però, com es triaria el beneficiari de la mesura en aquests possibles casos de concurrència? En els supòsits de separació o divorci només podria exercir aquest dret qui tingui la custòdia del menor; en els altres casos es tindrà en compte qui va presentar abans la sol·licitud i en cas de simultaneïtat es recorrerà a l'acord entre les parts. I si no hi ha acord, decidirà l'entitat local, sobre la base de criteris objectius (LÓPEZ TERRADA, 2003: 56).

També cal recordar que la negativa al gaudi simultani ha de ser motivada i que s'entendrà justificada quan —especialment en les entitats locals petites— l'exercici simultani d'aquest dret suposi importants dificultats per al correcte desenvolupament dels serveis públics.

En canvi, si es tracta de dos subjectes causants diferents (per exemple, un fill i el pare d'un dels sol·licitants), la limitació anterior no s'aplicaria i tots dos sol·licitants tindrien dret a la corresponent reducció de jornada. Així, per exemple, en els

62. De considerar-se aplicable l'art. 48 LEBEP —opció que no compartim—, la reducció de jornada podria arribar fins als 12 anys d'edat del menor. Així mateix, els supòsits de fet que causen dret a la reducció són diferents dels previstos a l'ET.

casos de part múltiple, adopció o acolliment múltiples tots dos progenitors —fins i tot si treballen a la mateixa entitat local— poden accedir simultàniament, i sense condicionaments, a la reducció de jornada.⁶³

Finalment, cal destacar que en la doctrina no resulta pacífica la qüestió de si en cas de treballar els dos sol·licitants en diferents empreses (o ser un funcionari i l'altre treballador en una empresa privada) tots dos podrien recórrer a aquesta mesura pel mateix fill o familiar. Segons el nostre parer, tenint en compte la seva finalitat, la solució més adequada és entendre que tots dos hi podrien accedir.

b) En principi, no és possible —encara que alguns tribunals ho han admès— una reducció de jornada inferior o superior a la prevista legalment. Així mateix, la concessió de la reducció de jornada és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no, durant l'horari objecte de la reducció.

Així mateix, s'ha de tenir present que el nou art. 34.8 ET (incorporat per la LOIEMH), estableix que el treballador tindrà dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar en els termes que s'estableixin en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribarà amb l'empresari, respectant, si escau, el que es preveu en aquella. És important destacar que amb aquesta mesura es donen instruments específics a la negociació col·lectiva perquè reculli mecanismes d'adaptació de la jornada de treball a les necessitats derivades de la conciliació, sense necessitat de reduir aquella, i, així mateix, s'hi reconeix un marge d'actuació molt ampli.

c) La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada corresponen al mateix treballador, dins de la seva jornada ordinària (ja sigui a temps complet o parcial o jornada reduïda [STSJ Catalunya 30-4-2004, Jur 2004/221534]). I el treballador ha de comunicar aquesta elecció a l'entitat local i preavisar amb 15 dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària de treball. Així mateix, s'ha de destacar que, dins dels límits temporals previstos legalment, és possible exercir aquest dret diverses vegades respecte al mateix subjecte causant.

A aquest efecte, per «concreció horària» hem d'entendre la determinació del moment específic dins de la jornada en què el treballador gaudeix de la mesura, i la «determinació del període de gaudi» sembla fer referència al lapse de temps durant el qual es gaudeix del dret (GORELLI HERNÁNDEZ, 1999: 19).

En aquest punt, cal distingir diversos supòsits: 1r) en el cas del menor de vuit anys, la durada màxima de la mesura serà fins que s'arribi a aquesta edat; 2n)

63. En relació amb el personal funcionari però aplicable igualment, STSJ (CA) Catalunya 16-4-2004 (Jur 2004/221857). O quan un subjecte és un menor i l'altre una persona discapacitada o un familiar en el grau previst legalment.

en el cas de la persona discapacitada la llei no preveu una durada màxima i per això es pot entendre que la mesura es podrà perllongar mentre es requereixin atencions, ja siguin mesos o anys; i, 3r) el mateix s'esdevé en el cas dels familiars fins al segon grau per consanguinitat o afinitat.

Amb tot, no s'ha previst una articulació flexible de la reducció que permeti, per exemple, l'acumulació de la reducció per dies (Informe Randstad, 80).

d) Segons els tribunals es tracta d'un dret atribuït als familiars objecte de cura i al mateix treballador sol·licitant (l'art. 37.5 ET constitueix un desenvolupament de l'art. 39 CE, STSJ (S) Castella-la Manxa 16-3-2006, AS 922, i ST Jutjat (S) Madrid n. 3 7-3-2006, AS 1314), cosa que implica que l'entitat local ha d'acceptar la sol·licitud i l'horari triat pel treballador. Es tracta d'un dret que en absolut pot ser negat o desconegut per l'empleador i ha de ser reconegut sense dilacions ni canvis arbitraris, i s'admet tant el consentiment exprés com el tàcit en relació amb l'elecció d'horari efectuada pel treballador. Estem, en opinió dels tribunals, davant un dret innegable, inajornable i immodificable per decisió empresarial, l'únic límit del qual se situa en el cas que dos treballadors pretenguin exercir el seu dret simultàniament per atendre la mateixa persona.

Tanmateix, hi ha sentències que limiten aquest caràcter innegable del dret si s'infereix un dany o perjudici remarcable a l'interès productiu empresarial, en aquest cas el treballador haurà d'acreditar els motius que justifiquen la seva elecció (STSJ (S) País Basc 18-2-2003) o que assenyalen que el dret d'opció del treballador es veu restringit quan la seva petició és abusiva o respon a finalitats estratègiques espúries (ST Jutjat (S) Madrid n. 3 7-3-2006, AS 1314). Per a la doctrina (Gorelli Hernández, 1999: 20), només en situacions excepcionals i per raons molt justificades pot prevaler l'interès empresarial: quan l'opció del treballador suposa un dany per a l'empresari de solució impossible o difícil (per exemple, canvis freqüents o injustificats de la concreció horària, importants desajustos del procés productiu o dels serveis, o coincidència amb altres treballadors amb evidents efectes organitzatius).

En el cas que hi hagi diversos torns de treball, el treballador té dret a triar lliurement el que li resulti més convenient per poder atendre les seves responsabilitats familiars (STSJ (S) Madrid 5-3-2002, AS 1664, i ST Jutjat (S) Ciutadella de Menorca 23-3-2005, AS 427)⁶⁴ i mantenir-lo amb caràcter fix. Així mateix, els tribunals han admès que la reducció de jornada es concreti a no treballar el dissabte i el diumenge, amb l'objectiu de poder atendre adequadament un fill, i treballar amb jornada reduïda de dilluns a divendres (STSJ (S) Madrid 17-3-2005, AS 628, i ST Jutjat (S) Madrid n. 3 7-3-2006, AS 1314), i també que és possible triar la modalitat de jornada continuada o un torn concret de treball encara que

64. En contra, STSJ (S) Madrid 29-3-2006 (AS 1689).

no se sol·liciti una reducció de jornada (SST Jutjat (S) Ciutadella de Menorca n. 1 7-3-2005, AS 426, i Màlaga n. 10 13-10-2005, AS 2737). I, en fi, també s'ha assenyalat que la reducció d'horari ha d'incidir sobre la jornada diària i no fent festa en dies alternatius (ST Jutjat (S) Màlaga 18-4-2005, AS 1327).

D'altra banda, en el cas que sorgeixin discrepàncies en la concreció horària i/o la determinació del període de gaudi, s'haurà d'acudir, com també s'esdevenia en altres supòsits ja analitzats, a la modalitat processal laboral especial recollida a l'art. 138 bis LPL i, per tant, el treballador disposarà d'un termini de 20 dies, a partir que l'entitat local li comuniqui la seva disconformitat, per presentar la demanda davant el jutjat social. Així mateix, el procediment serà urgent i se li donarà tramitació preferent. L'acte de la vista s'assenyalarà dins dels cinc dies següents al de l'admissió de la demanda, i la sentència, que serà ferma, haurà de ser dictada en el termini de tres dies.

En relació amb aquest procediment cal destacar que, tot i la seva celeritat, sorprèn que hagi de ser el mateix treballador qui interposi la demanda, quan precisament és ell qui té reconegut el dret a la reducció de jornada. També cal afegir que, d'acord amb l'art. 189.1 LPL, en aquests casos no és possible interposar recurs de suplicació, si bé els tribunals sí que l'admeten quan el que es discuteix no és la concreció horària o el període de gaudi sinó el mateix dret en si.⁶⁵

e) D'altra banda, des de la perspectiva subjectiva, cal destacar el següent:

— Quan es tracta de menors de vuit anys s'exigeix que estiguin, per raons de guarda legal (per exercir la pàtria potestat o tutela del menor, incloent-hi els casos d'acolliment), sota l'atenció directa del treballador sol·licitant. Aquest últim concepte ha d'interpretar-se de forma àmplia i flexible, és a dir, com l'assumpció personal de la vigilància del menor, però sense que aquest control reclami necessàriament la convivència o la seva atenció física o exclogui l'ajuda de terceres persones o institucions; encara que, òbviament, el temps concedit no pot dedicar-se a l'oci o a la formació (López Terrada 2003: 48).⁶⁶ Així mateix, en cas de divorci o separació no podrà accedir a aquesta mesura el progenitor privat de la custòdia (López Terrada, 2003: 59).

D'altra banda, la mesura s'estén tant als fills propis o adoptats com als menors acollits (acolliment preadoptiu, permanent o simple, fins i tot amb caràcter provisional, per aplicació analògica de l'establert als arts. 45.1.d) i 48.4 ET). Sorprèn també el límit d'edat, si el comparem amb les mesures adoptades en altres països europeus, que arriben fins als 14 anys.⁶⁷

65. STS (S) 5-11-2003 (RJ 8807) i SSTSJ (S) Murcia 4-3-2002 (AS 1397) i La Rioja 2-6-2005 (AS 1702). Amb tot, és necessari seguir el tràmit de conciliació prèvia: ST (S) Jutjat n. 1 Castelló 13-3-2001 (AS 324).

66. Alguns autors defensen un criteri una mica més restrictiu: encara que el treballador pot ser auxiliar, la càrrega principal de la cura del familiar ha de recaure sobre ell (MORGADO PANADERO, 514-515).

67. Per als funcionaris públics l'art. 48.1.h) LEBEP preveu, amb caràcter supletori, l'edat límit de 12 anys.

— En el cas de les persones amb discapacitat física, psíquica o sensorial no s'exigeix un determinat grau de minusvalidesa, tot i que han d'estar sota la cura directa (en els mateixos termes anteriors) del treballador i no desenvolupar una activitat retribuïda, ja sigui per compte d'altri o propi. En relació amb aquesta última qüestió, s'ha d'assenyalar que aquest requisit no impedeix la percepció de rendes o de prestacions de la Seguretat Social. Aquest requisit resulta criticable en la mesura que el fet de realitzar una activitat lucrativa no significa que aquesta persona es pugui valer per ella mateixa (MORGADO PANADERO, 2002: 514).

En aquest àmbit cal assenyalar que, encara que la llei no exigeix que la persona causant sigui familiar del treballador, sí que s'ha de trobar sota la seva guarda legal (cosa que implica que exerceix la pàtria potestat o actua de tutor).

— En fi, tal com vam veure en altres àmbits, en el cas dels familiars resulta discutible la limitació exclusivament als familiars de segon grau —incloent-hi els adoptius—, tot i que cal entendre inclòs el cònjuge, i l'afinitat s'ha d'interpretar en un sentit ampli. Tot amb tot, no es causaria dret a la reducció de jornada en el cas de la parella de fet i els seus familiars (a diferència del que es dedueix de la normativa funcional), tret que així es prevegi, per exemple, a través de conveni col·lectiu. També s'ha de destacar que, en aquest cas, no s'exigeix que el familiar es trobi sota la guarda legal del treballador que sol·licita la reducció de jornada (GORELLI HERNÁNDEZ, 1999: 17).

D'altra banda, s'ha de destacar que en aquests supòsits s'exigeix que el familiar, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per ell mateix i no desenvolupi una activitat retribuïda —interpretada en els mateixos termes vistos anteriorment. Per tant, pot tractar-se tant del cas de fills menors d'edat majors de vuit anys no discapacitats com del cas d'altres familiars —fins al segon grau— que per edat (persones grans, supòsit més habitual) o per un accident o malaltia requereixen atencions. El requisit que «no es pugui valer per ell mateix» s'haurà de determinar recorrent a informes mèdics, declaracions d'incapacitat, entre altres elements. A la llei falta una referència explícita als casos de discapacitat, tot i que també causen dret a aquesta mesura. També s'inclouria el cas dels acollits i dels menors de vuit anys que no compleixen els requisits per causar dret a la reducció per cura de fills, en tractar-se, per exemple, d'un germà o nét (LÓPEZ TERRADA, 2003: 64).

Cal tenir en compte que no «valer-se per ell mateix» no implica tenir reconegut un dels graus d'incapacitat previstos a la LGSS, sinó que suposa una falta d'autonomia per dur a terme individualment les tasques o gestions pròpies de la vida personal o social (LÓPEZ TERRADA, 2003: 54). En fi, no es determina un grau concret de discapacitat física, psíquica o sensorial per permetre l'accés a aquesta mesura de conciliació ni tampoc es reclama que la mesura hagi estat constada pels corresponents organismes oficials.

f) Es tracta d'una mesura a la qual poden accedir tant els treballadors temporals com els indefinits, en no establir-s'hi cap límit.

g) En determinats supòsits, el règim previst per al personal laboral és menys favorable que el dels funcionaris: així, en el cas d'un menor de sis anys, un funcionari no percep només el 100% de les retribucions durant un determinat període de temps, sinó que posteriorment i fins als sis anys d'edat del menor, una reducció del 50% o d'un terç de la jornada equival a una reducció del 40% i 20% respectivament del salari. En canvi, en el cas del personal laboral la reducció de jornada i salari és equivalent durant tot el període. No existeix tampoc equivalència quan es tracta de persones discapacitades: hi ha una menor pèrdua retributiva per als funcionaris.

No obstant això, existeixen quatre àmbits en els quals la regulació laboral és més favorable que la funcional: 1r) el cas de la reducció per cura de familiars fins al segon grau, on, com veurem més endavant, s'exigeixen requisits força rigorosos quan es tracta de funcionaris. És a dir, és més fàcil accedir a la reducció de jornada per cura de familiars en el cas del personal laboral, si bé, com hem vist, la pèrdua retributiva és menor si es tracta d'un funcionari; 2n) després de la reforma portada a terme per la LOIEMH, la reducció per cura de menors en el cas del personal laboral s'estén fins als vuit anys, mentre que en el supòsit dels funcionaris continua situada en els sis; 3r) tal com hem vist, quan es tracta de personal laboral la franja de la possible reducció se situa entre un vuitè i la meitat de la jornada, mentre que en el cas dels funcionaris continua estant entre un terç i la meitat de la jornada; i, 4t) la Llei 8/2006 exclou que dues persones —s'entén funcionaris— puguin gaudir de la reducció de jornada pel mateix fet causant, tret que exercitin el dret de forma alternativa i sense superar el límit temporal màxim, en canvi en el cas del personal laboral l'ET parteix de la simultaneïtat llevat que, com hem vist, es donin circumstàncies determinades.

h) D'acord amb la nova DA 18a ET (incorporada per la LOIEMH), el càlcul de la indemnització per acomiadament (o d'altres indemnitzacions) d'un treballador en situació de jornada reduïda s'ha de portar a terme tenint en compte el salari corresponent a la jornada completa, sempre que no hagués transcorregut el termini màxim legalment establert per a aquesta reducció. Una altra solució perjudicaria precisament aquelles persones que recorren a les mesures de conciliació (STS (S) 11-12-2001, RJ 2002/2025, i STSJ (S) Navarra 27-10-2004, AS 3632).

I, i) cal tenir en compte que, segons els arts. 53.4 i 55.5 ET (modificats per la LOIEMH), serà nul·la l'extinció del contracte de treball (per causes disciplinàries o objectives) quan afecti: 1) treballadors durant el període de suspensió del contracte per maternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, malalties causades per embaràs, part o lactància natural, adopció o acolliment o paternitat, o la notificada en una data tal que el termini de preavis finalitzi dins d'aquest període; 2) treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins a la del començament de la suspensió del contracte referida en l'apartat anterior; 3) treballadors que hagin sol·licitat el permís de lactància, per

cura de fills prematurs o hospitalitzats o la reducció de jornada per cura de fills o familiars, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint l'excedència per cura de fills o familiars (incloent-hi l'acomiadament esdevingut dins del període de gaudi del permís de lactància, no iniciat per causes alienes a la voluntat de la treballadora, STSJ Madrid 5-4-2005, AS 755); i 4) a treballadors que s'hagin reintegrat al treball en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos des de la data del naixement, adopció o acolliment del fill.

En tots aquests casos, tal com assenyalen els tribunals, l'acomiadament només pot ser qualificat de procedent (justificat en causes alienes a l'embaràs o a les mesures de conciliació) o nul,⁶⁸ i s'hi aplica el principi d'inversió de la càrrega de la prova. Excepte els casos d'embaràs i risc durant l'embaràs i la lactància natural, aquesta protecció s'estén tant als treballadors com a les treballadores. En fi, amb tot això es pretén assegurar el manteniment del lloc de treball com a mecanisme de protecció de la família, especialment, quan el fill és petit (Informe RANDSTAD, 86).

8.2. El paper de la recent negociació col·lectiva

En aquest àmbit, cal destacar que hi ha nombrosos convenis col·lectius que es refereixen a aquesta mesura concreta de conciliació, encara que les fórmules utilitzades són molt diverses; així:

a) Es poden citar convenis que preveuen l'aplicació de les mesures previstes per als funcionaris (CC 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 21 i 23).⁶⁹ Com una altra modalitat, es poden citar convenis que només recullen la normativa funcional en relació amb els fills menors d'un any; en aquest cas es reconeix el dret a rebre el 100% de la retribució si s'opta per una reducció de jornada d'un terç (CC 34, 37).

b) També existeixen convenis que, millorant l'ET i la mateixa normativa funcional, estableixen que la reducció de jornada arriba fins al moment que el fill faci 10 (CC 30 i 45) o 12 anys d'edat (CC 11).

c) També cal destacar convenis que, seguint el que disposa l'ET, estableixen que la reducció de jornada ha d'anar acompanyada de l'equivalent reducció retributiva (CC 22, 31 i 43).

68. Per exemple, SSTS (S) 26-2-2004 (RJ 1013) i 19-7-2006 (RJ 6653) i SSTSJ (S) de Cantàbria 29-12-2001 (AS 284) i 15-3-2002 (AS 1275), Comunitat Valenciana 8-11-2001 (AS 3140), Galícia 18-2-2002 (AS 256) i 5-3-2002 (AS 636), Madrid 10-1-2002 (AS 857), 5-3-2002 (AS 1664), 4-2-2003 (Jur 2004/141593) i 5-4-2005 (AS 755), Catalunya 9-4-2002 (AS 1905), Andalusia 19-9-2002 (AS 3977), Castella-Lleó 20-9-2004 (Jur 2004/264243) i 5-5-2006 (AS 1246), Extremadura 26-9-2006 (AS 3128), Navarra 4-5-2006 (AS 1628) i Aragó 7-6-2006 (AS 2799). També en els casos de no superació del període de prova: SSTSJ (S) Andalusia 18-7-2002 (AS 4021) i Catalunya 23-10-2001 (AS 836).

69. També: CC 25, 26, 28, 30, 32, 35, 39, 37, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49b, 50, 53, 54, 59, 60, 63 i 64.

d) Des d'una perspectiva de millora, cal citar convenis que donen un tracte especial i de millora als supòsits de famílies monoparentals (CC 22). Així mateix, alguns convenis preveuen que és possible accedir a aquest dret en els casos d'incapacitat física del cònjuge o del pare o mare del sol·licitant, si conviu amb ell (CC 43).

e) En alguns casos, la reducció de jornada es limita als supòsits de fills i de persones discapacitades (CC 22). Així mateix, hi ha convenis que no recullen, com subjectes causants, les persones discapacitades sensorials (CC 43).

f) Alguns convenis preveuen la substitució de la reducció de jornada —en el cas dels fills menors d'un any— per la corresponent compactació en dies complets (CC 37).

g) finalment, cal esmentar convenis que assenyalen que es pot condicionar l'exercici d'aquest dret en el cas que, per raó de comandament, afecti el rendiment d'altres empleats públics (CC 43). Aquesta limitació és discutible. O bé es preveu que en aquest supòsit s'han d'adoptar les mesures necessàries per garantir una prestació adequada del servei (CC 45, 47, 48, 50, 54, 59 i 64).

De nou, la tendència general de la recent negociació col·lectiva desenvolupada en les entitats locals catalanes se centra en la millora de la regulació legal i, alhora, en l'equiparació amb la normativa funcionarial, més favorable en determinats aspectes; qüestió en la qual, amb tot, no s'ha d'oblidar que la normativa de l'ET és més favorable en certs àmbits (i encara més després de la LOIEMH); per això no resulta encertada, tal com afirmàvem pàgines enrere, una remissió en bloc a la regulació funcionarial.

9. L'excedència per cura de fills i familiars

Finalment, cal assenyalar que el personal laboral de les entitats locals té dret, segons el que estableix l'art. 46.3 ET (modificat per la LOIEMH), a sol·licitar un període d'excedència no superior a tres anys per atendre cada fill (incloent-hi els casos d'adopció o acolliment, permanent o preadoptiu encara que siguin provisionals), a comptar des de la data del naixement o, si escau, des de la resolució judicial o administrativa per la qual es constitueix l'adopció o l'acolliment. Tanmateix, s'ha de tenir en compte que si s'opta per l'excedència en el moment de l'acolliment s'exclou el seu gaudi en produir-se l'adopció.⁷⁰

Així mateix, també es tindrà dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, a menys que s'estableixi una durada superior per conveni col·lectiu, amb l'objectiu d'atendre un familiar, fins al segon grau de consanguini-

70. Però es pot continuar gaudint de l'excedència en un cas d'acolliment una vegada concedida l'adopció (LÓPEZ TERRADA, 60).

nitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per ell mateix, i no desenvolupi una activitat retribuïda.

En tots els casos, l'excedència implica el cessament temporal de la relació de treball, sense dret a cap tipus de retribució, a diferència del que s'esdevé en altres països. No es percebrà tampoc una prestació a càrrec de la Seguretat Social.

Entorn d'aquesta figura, molt escassament utilitzada en la pràctica a conseqüència de l'important cost econòmic que implica per al treballador, es poden fer unes quantes reflexions:

1a) Tal com assenyalen els tribunals, es tracta d'un veritable dret la finalitat del qual és atendre fills o familiars, i són aquests els directes beneficiaris de la mesura (STSJ (S) Cantàbria 12-7-2006, AS 2434). Dret que també s'estén als treballadors temporals, atès l'objectiu que persegueix i el fet que l'ET no exigeix que es tracti de treballadors amb un contracte per temps indefinit (STC 240/1999 i SSTSJ (S) Andalusia 9-5-2003, AS 2663; Castella-Lleó 19-5-2003, Jur 2003/145964, i Comunitat Valenciana 14-9-2005, Jur 2006/3718).

Es tracta, no obstant això, d'una mesura rígida i que, tot i que es reconeix com un dret individual del pare i de la mare, preval que sigui un d'ells qui el sol·liciti i no tots dos alhora (Informe Randstad, 81).

2a) Tal com preveu l'art. 46.3 ET (després de la reforma portada a terme per la LOIEMH), l'excedència es pot gaudir de forma fraccionada en un període o més, amb el límit temporal previst legalment (referent a això, STSJ (S) Castella-la Manxa 6-7-2006, Jur 2006/258806). Això suposa que un treballador, en el cas de la cura d'un fill, amb el límit màxim dels tres anys d'edat, pot gaudir de diversos períodes d'excedència o d'un sol. Per tant, si opta per un gaudi inicial d'un any de durada i es reincorpora posteriorment a l'entitat local, té dret a sol·licitar amb posterioritat nous períodes d'excedència, amb el límit dels tres anys d'edat del menor.

Així mateix, segons els tribunals, encara que el treballador manifestés inicialment la seva voluntat d'esgotar el temps màxim d'excedència, té dret a reincorporar-se en qualsevol moment anterior. La raó d'això és que correspon al treballador decidir el moment oportú per reincorporar-se a la feina pel que fa a la valoració de les circumstàncies que a cada moment consideri més beneficioses per a l'interès familiar (STSJ (S) de Catalunya 13-7-2004, Jur 2004/218500). No és possible, tanmateix, l'excedència parcial, és a dir, per dies a la setmana, al mes o mesos a l'any, com en altres països (LÓPEZ GANDÍA, 51).

3a) En els supòsits d'adopció o acolliment, i a pesar d'haver-hi diverses opcions interpretatives (LÓPEZ TERRADA, 2003: 62), es pot afirmar que només serà possible sol·licitar l'excedència quan el menor tingui menys de sis anys d'edat, per aplicació analògica de la regulació sobre permisos de maternitat. A diferència dels permisos de maternitat i paternitat no s'inclou el cas de l'acolliment simple.

4a) Sorpren la diferència de tracte entre el cas dels fills o menors acollits i la resta dels familiars, ja que mentre que en el primer cas la durada màxima de l'excedència pot ser de tres anys, en el segon és de dos, tret que s'estableixi una durada superior per conveni, circumstància que difícilment es donarà a la pràctica. Al nostre entendre, tenint en compte l'increment de les persones dependents que no són menors s'haurien d'equiparar definitivament, en un futur pròxim, totes dues figures. Aquesta equiparació sí que existeix, no obstant això, en el cas dels funcionaris públics. Cal tenir molt present, tot i això, que els fills més grans de tres anys també poden causar dret a l'excedència per cura de familiars, en ser tots dos tipus d'excedència plenament compatibles i poder-se gaudir d'una forma successiva (STSJ Navarra 23-2-2006, AS 988).

5a) En l'àmbit de l'excedència per cura de familiars cal reiterar la mateixa crítica ja manifestada en la resta de les mesures de conciliació que utilitzen com a límit els familiars de segon grau: la limitació de l'àmbit d'aplicació, la inclusió dels familiars per adopció i del cònjuge i l'exclusió de les parelles de fet i les seves familiars (a diferència, en aquest últim cas, del que es dedueix de la normativa funcionarial). No hi ha dubte que, en tots els casos, s'hauria d'ampliar l'àmbit subjectiu d'aplicació a familiars d'un grau superior i als no familiars convivents, entre ells les parelles de fet. També cal remetre's al que ja s'ha assenyalat en apartats anteriors respecte a la interpretació dels requisits que el familiar no es pugui «valer per ell mateix» ni desenvolupi una activitat retribuïda.

En fi, en aquest àmbit també s'ha de destacar que els tribunals han admès l'excedència per cura de familiars per al cas dels fills més grans de tres anys (STSJ (S) Navarra 23-1-2006 (AS 988)).

6a) Tal com assenyalava la mateixa llei, l'excedència és un dret individual dels treballadors, homes o dones. Però, igual que en el marc de la reducció de jornada analitzada a l'apartat anterior, si dos treballadors o més de la mateixa entitat local generessin el dret pel mateix subjecte causant, se'n podria limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament dels serveis. Amb tot, es podria donar un exercici successiu. Ens remetem en aquest punt al que ja hem ja assenyalat en tractar de la reducció de jornada.

7a) L'entitat local està obligada a concedir (expressament o tàcitament) l'excedència sense dilacions arbitràries, ja que el beneficiari últim de la mesura és el fill o familiar i el còmput és determinat pel naixement, l'edat, l'accident o la malaltia i, per tant, el dret comença en aquest mateix moment i no permet retards contraris a la seva finalitat. Així mateix, no es pot denegar l'excedència al·legant que la sol·licitud o la documentació presentada és insuficient, quan se'n desprengui de forma clara l'existència d'una causa o quan es dedueixi, encara que sigui de forma indiciària, que el familiar queda desvalgut, sens perjudici que

posteriorment se sol·liciti una prova més precisa.⁷¹ En definitiva, es tracta d'un dret innegable i inajornable, i per això l'empleador un cop rebuda la sol·licitud no en pot impedir ni limitar l'exercici, i ha de procedir a la seva concessió; en tot cas l'actuació de totes dues parts s'ha de regir pel principi de la bona fe (STSJ Madrid 5-10-2005, AS 2907).

Així mateix, en opinió dels tribunals, l'empleador no pot supeditar la concessió de l'excedència al compliment de determinades condicions pel treballador (STSJ (S) Cantàbria 12-7-2006, AS 2434).

Els tribunals han reconegut el dret a una indemnització per danys morals en un supòsit de denegació injustificada de l'excedència.⁷²

8a) També cal tenir present que quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència (especialment en el cas dels fills), el seu inici donarà fi al període que, si escau, s'estigués gaudint, sense que, per tant, es puguin acumular.

9a) Tot i amb això, un dels àmbits més problemàtics és determinar quina és la situació en què es troba el treballador que accedeix en aquesta mesura, tant mentre la gaudeix com posteriorment. En aquest àmbit cal tenir en compte el següent:

— El període d'excedència —qualssevol que en siguin la durada i la causa— és computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de reincorporar-se a la feina. Aquest últim element és especialment important ja que, atès que la durada de l'excedència pot ser de fins a tres anys, és molt possible que els coneixements professionals del treballador que recorre a aquesta mesura puguin quedar desfasats i això pot repercutir en les seves expectatives professionals i de desenvolupament d'una carrera professional. Per tant, és molt important que el mateix ET obligui l'empresari a continuar formant a aquells treballadors que han recorregut en aquesta mesura de conciliació.

— El temps d'excedència es computa com a temps de servei a l'efecte de la indemnització per acomiadament improcedent i dels premis per antiguitat, ja que si no era així, es desincentivaría l'accés en aquesta mesura de conciliació i s'oblidaria que la finalitat de la norma és la promoció de la maternitat i, fonamentalment, en aplicació d'allò que estableix l'art. 9.2 CE, la promoció de les condicions perquè la llibertat i la igualtat de les persones siguin reals i efectives, remonent els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud, per la qual cosa no sembla només raonable, sinó conseqüència necessària de l'actual regulació, que el temps d'excedència computi amb caràcter general.⁷³

71. SSTSJ (S) Madrid 10-1-2002 (AS 857), 29-4-2003 (AS 3265) i 5-10-2005 (AS 2907). Tampoc no és possible actuar en frau de llei: ST Jutjat (S) n. 3 Pamplona 15-3-2002 (AS 696).

72. STSJ (S) Canàries 30-9-2003 (AS 2239), referida al personal estatutari però també aplicable al personal laboral.

73. SSTSJ (S) Catalunya 31-1-2003 (AS 453) i 2-7-2004 (AS 2676) i STS (S) 28-6-2002 (RJ 9080). En contra, STSJ (S) Castella-Lleó 6-9-2004 (AS 2572).

Malgrat això, com veurem en un apartat posterior, el recurs a una excedència —especialment quan és de llarga durada— pot tenir efectes negatius des de la perspectiva de Seguretat Social; resultat que contradiu aquesta voluntat de fomentar la conciliació.

— Durant el primer any d'excedència, el treballador té dret a la reserva del lloc de treball, i durant els dos anys següents, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. En aquest darrer cas, els tribunals assenyalen que l'únic límit és que el nou lloc de treball pertanyi al mateix grup professional o categoria equivalent; si escau, és possible una modificació de la jornada assignada abans del període d'excedència (STSJ (S) Madrid 19-10-2004, AS 3391). Així mateix, la negativa de l'entitat local a la reincorporació del treballador constitueix un acomiadament nul (STSJ (S) Catalunya 19-5-2005, AS 2043). Com veurem més endavant, el règim és més favorable en el cas dels funcionaris públics.

No obstant això i com a especialitat, si el treballador és part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos si es tracta d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si és de categoria especial.⁷⁴

— Tot i resultar bon punt sorprenent, algunes sentències declaren que és possible exercir una activitat laboral durant el temps d'excedència, sempre que aquesta no resulti concurrent amb l'activitat laboral anterior i sigui compatible amb la vida familiar (llibertat d'horaris, ús de mitjans informàtics..) (sobre aquest tema, vid. SSTSJ (S) Madrid 21-1-2003, AS 1757, i Cantàbria 12-7-2006, AS 2434). Es tracta, amb tot, d'un criteri judicial discutible.

— Durant la situació d'excedència, el treballador té dret a continuar exercint les seves funcions com a representant dels treballadors, ja que aquella només té efecte sobre les obligacions recíproques de treballar i retribuir la feina, sense que sigui obstacle per a l'accés i permanència del treballador en el lloc de treball a l'efecte de fer les activitats derivades de la seva representació (SSTSJ (S) Castella-la Manxa 13-10-2004, AS 2948, i País Basc 11-4-2006, AS 1880).

— Tal com recorden els tribunals, l'ET no preveu per a aquesta excedència un termini de preavis formal per a la reincorporació, i, encara menys, que l'incompliment del termini de preavis previst en conveni col·lectiu comporti la renúncia al lloc de treball per al qual la llei estableix la reserva (STSJ Canàries 28-6-2002, Jur 2003/88759).

10a) Segons la doctrina, si gaudeix de l'excedència per atenció de fills i es produeix el fet causant d'una excedència per atenció de familiars, el beneficiari

74. La normativa estatal es troba recollida en la Llei 40/2003, de 18 de novembre, de protecció a les famílies nombroses (BOE 19-11-2003).

pot optar, donades les diferents condicions aplicables, per continuar l'anterior o obrir un nou període d'excedència (LÓPEZ TERRADA, 2003: 66-67).

I, 11a) en els convenis col·lectius del personal laboral al servei de les entitats locals catalanes és habitual fer referència als casos d'excedència, encara que, novament, els continguts solen ser diversos i n'hi ha de contraris a la llei:

— Certs convenis no inclouen l'excedència derivada de l'acolliment de menors (CC 4, 10, 15, 35, 36, 37, 41, 44, 45 i 53), i també hi ha convenis que en computen la durada, en el cas d'adopció, des de la data de naixement del menor (CC 15 i 45).

— Convenis que reproduïxen allò que assenyala la llei o que hi fan remissió (CC 3, 9, 16, 19, 20, 22, 24, 27, 30, 34, 41, 47, 49b, 54, 57 i 61) i convenis que es remeten directament a la normativa sobre funció pública, fins i tot tractant-se de personal laboral (CC 5 i 65).

— També cal esmentar convenis que estenen a dos o tres anys l'excedència per atenció de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (CC 11, 8), i també convenis que es refereixen a l'excedència per atenció de fills però no inclouen l'excedència per atenció de familiars (CC 10, 15, 31, 37, 44, 45 i 53).

— També s'han d'assenyalar els convenis que inclouen la possibilitat d'accedir a l'excedència, en el cas de fills, fins a la majoria d'edat (CC 10). Així mateix, cal citar convenis que estenen l'excedència, en el cas de fills o menors adoptats o acollits, fins als 6 anys d'edat del menor (CC 42).

— Certs convenis, en el cas dels familiars, exigeixen que estiguin a càrrec del sol·licitant; requisit no previst a l'ET (CC 42).

— Convenis que no recullen la discapacitat com causa d'accés a l'excedència quan es tracta de familiars (CC 42, 56) o limiten els supòsits que permeten accedir a l'excedència per cura de familiars.

— També cal esmentar convenis que assenyalen —limitació no prevista a l'ET— que l'excedència tindrà una durada mínima de 3 mesos i màxima de 3 anys (CC 56 i 62).

— I, en fi, hi ha convenis que limiten l'accés a l'excedència al personal laboral amb un contracte indefinit fix (CC 30 i 41); opció que no resulta vàlida ja que, tal com assenyalen els tribunals, es tracta d'una mesura de conciliació a la qual tant pot accedir el personal temporal com l'indefinit.

Com en altres àmbits, la recent negociació col·lectiva pretén, essencialment, millorar allò que ja disposa l'ET, tot i que també cal esperar que els continguts contraris a la llei desapareguin com més aviat millor.

Capítol II

La regulació legal en el cas dels funcionaris públics

1. Els objectius 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 i el marc legal aplicable

La Llei 8/2006, que va introduir mesures noves i pretén impulsar, com veurem, un canvi de perspectiva en el marc de la conciliació, s'estructura al voltant d'una sèrie d'objectius (de contingut bastant divers):

1r. En primer lloc, pretén integrar en un sol text totes les disposicions legals destinades a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar en l'àmbit de la funció pública catalana, amb l'objectiu de facilitar-ne l'aplicació i interpretació i millorar així la seguretat jurídica. Persegueix, per tant, una finalitat tècnica de sistematització.

2n. Pretén crear un sistema que permeti més implicació dels funcionaris en la vida familiar, sense menystenir la prestació dels serveis públics.

3r. És molt important destacar que aquesta llei, tal com assenyalàvem anteriorment, pretén fomentar un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar des del concepte de «conciliació» cap al concepte de «reorganització» de la vida personal, familiar i laboral. Per això es promou —en el marc del Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-2007— la «revaloració» i el reconeixement social del treball reproductiu i d'atenció i la «revaloració» de la vida personal i familiar. Es tracta, en definitiva, de fer un pas més respecte a les mesures legals existents anteriorment, vist que ja no es tracta de «conciliar» feina i família (situant aquests fets en un pla equivalent), sinó de donar més valor a la vida familiar i personal, amb totes les conseqüències que això comporta. Si bé aquesta nova perspectiva es dilueix posteriorment en el contingut de la llei, sí que significa un canvi de visió molt important.

4t. La llei persegueix establir un sistema pel qual els membres d'un mateix nucli familiar puguin gaudir d'una manera alternativa o compartida de les mesu-

res de conciliació, de manera que l'atenció dels menors o d'altres familiars amb necessitats específiques es pugui repartir entre diverses persones.

5è. La Llei 8/2006 estableix clarament l'equiparació entre la filiació biològica, l'adopció i l'acolliment de menors (encara que no es fa referència, a diferència de l'ET, a les mesures provisionals), i entre les unions estables de fet (en els termes de la Llei 10/1998, de 15 de juliol) i el matrimoni. En aquest últim punt es va més enllà del que preveu el marc de l'ET.

6è. Amb una sistemàtica discutible, aquesta llei incorpora també mesures en matèria de violència de gènere, amb la finalitat de flexibilitzar al màxim les relacions laborals de les víctimes, de manera que la seva situació no els comporti més risc ni haver de renunciar al lloc de treball. Donat el seu contingut especial, no les analitzarem.

I, 7è. finalment, amb un compromís genèric, es preveu que, després de l'aprovació de la llei, el Govern ha d'impulsar i promoure altres mesures per continuar avançant en la flexibilitat laboral del personal al servei de les administracions públiques catalanes.

Tot i que dedicarem els apartats següents a analitzar les diverses mesures de conciliació recollides en la Llei 8/2006, considerem convenient formular aquí algunes indicacions generals sobre el seu contingut:

a) Com veurem, algunes de les mesures previstes tenen una redacció ambigua o resulten excessivament genèriques, i això dóna lloc a problemes d'aplicació (en tenim un exemple en el permís de paternitat).

b) A pesar d'haver-se modificat algunes qüestions —el cas de l'excedència—, es continua tractant d'una llei essencialment centrada en l'atenció dels fills o menors, quan, en un futur immediat, l'àmbit especialment problemàtic serà precisament l'atenció de les persones dependents que no són menors, a conseqüència del progressiu envelliment de la població catalana.

c) Tot i que la referència a la vida «personal» apareix al títol mateix de la llei i en el seu preàmbul, posteriorment no es recullen mesures específiques destinades a conciliar —deixant de banda les responsabilitats familiars— la vida personal i laboral dels funcionaris.

d) Aquesta llei és més favorable que l'ET (a pesar de les reformes introduïdes per la recent LOIEMH), i fins i tot en certs aspectes ha incrementat les diferències existents entre funcionaris i personal laboral i, a més a més, ha fixat mesures la gestió de les quals és diferent en un cas i l'altre. Les diferències «legals» entre tots dos col·lectius no tan sols es mantenen, sinó que es van ampliar (quantitativament i qualitativament), encara que, tal com hem vist, persisteixen casos —no gaires— en què la normativa de l'ET resulta més favorable.

e) La mateixa llei —DA 1a— promou que el seu contingut es traslladi al personal laboral per mitjà dels convenis col·lectius, mandat que, com hem vist en els apartats anteriors, s'ha complert en la pràctica, tot i que s'ha oblidat que, en certs

aspectes, l'ET resulta més favorable i que, per tant, una remissió en bloc a la normativa funcional, tal com ja hem assenyalat, no resulta pas encertada.

f) S'incorporen els supòsits de parelles homosexuals, mitjançant la utilització de termes que pretenen ser neutres com és ara «progenitor/a».

g) Com ja vàiem en els seus antecedents, la Llei 8/2006 no diferencia les diverses realitats a què s'aplica: per exemple, entitats locals amb escàs personal enfront d'entitats locals amb una plantilla molt nombrosa, o col·lectius amb una organització interna i necessitats de personal molt particulars (policia-mossos d'esquadra, bombers...). Aquesta situació dona lloc a problemes d'aplicació importants en determinats àmbits.

l, h) la Llei 8/2006 posseeix un àmbit subjectiu d'aplicació molt ample. Així, s'aplica a: 1) funcionaris de l'Administració de la Generalitat i de les entitats i organismes dependents o vinculats, incloent-hi les empreses públiques; 2) funcionaris de les entitats locals, de les entitats i organismes dependents i de les empreses públiques en què participen en majoria; 3) funcionaris no docents de les universitats públiques catalanes; 4) personal del Parlament de Catalunya i dels organismes estatutaris, en els termes que disposin les seves pròpies normes; 5) funcionaris que presten servei en consorcis, fundacions i altres ens en els quals més del 50% del pressupost procedeixi d'alguna administració; 6) funcionaris interins,⁷⁵ excepte l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència; i, 7) personal eventual, excepte el cas de les excedències.

D'altra banda, hem de recordar que l'aplicació de la Llei 8/2006 als funcionaris públics de les entitats locals catalanes també deriva del que disposen els arts. 142⁷⁶ TRRL i 300.1⁷⁷ TRLMRLC.

Tanmateix, a l'hora de delimitar la normativa aplicable, sorgeixen dues preguntes molt importants: 1a) Quin paper pot jugar la negociació col·lectiva funcional en aquest àmbit?, i 2a) el marc legal aplicable assenyalat anteriorment, s'ha modificat després de l'aprovació de la LEBEP?

Quant a la primera pregunta, cal tenir en compte que a la negociació col·lectiva funcional se li atorga un paper molt diferent del que vam posar de manifest en tractar de la negociació col·lectiva del personal laboral.

En efecte, s'ha de tenir ben present que, si bé ens trobem davant d'una matèria susceptible de negociació col·lectiva d'acord amb el que s'estableix en l'art. 37 LEBEP, els tribunals han anat assenyalant, des de ja fa bastants anys, que les entitats locals no tenen competència per modificar —millorant-lo— el règim legal

75. També art. 305.1 TRLMRLC.

76. «Els funcionaris de l'Administració local tindran dret a les recompenses, permisos, llicències i vacances previstes en la legislació sobre funció pública de la comunitat autònoma i supletòriament l'aplicable als funcionaris de l'Administració de l'Estat.»

77. «El règim estatutari dels funcionaris locals pel que fa als llicències i els permisos han d'ésser idèntics als dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat.»

dels permisos i llicències referits als funcionaris públics. Així, entre d'altres, a la STSJ (CA) Andalusia/Màlaga 19-4-2005 (RJCA 2005/340) s'afirma que: «el règim de permisos dels funcionaris no està atribuït a l'autonomia contractual de l'Ajuntament, sinó establert per la legislació autonòmica i, quan hi manca, com s'escau, supletòriament, per l'estatal... i la corporació local no té competència per acordar-lo amb els representants d'aquells, i cal afegir-hi, com ho té declarat la Sala Tercera del Tribunal Suprem en Sentències de 22 d'octubre de 1993 i 5 de maig de 1994, que “les característiques de detall, rigidesa i uniformitat inherents al règim estatutari emanat de la legislació bàsica de l'Estat i, si escau, dels òrgans legislatius de les comunitats autònomes no permeten que, per analogia amb el sistema de relacions laborals, aquest bloc legislatiu sigui identificable com a plataforma de mínims, sobre la qual pugui pivotar una constel·lació d'unitats negociadores cada una de les quals pacti al seu lliure albir, sota el lema que allò que no està prohibit per la Llei ha de presuposar-se que està permès i pot ser objecte de regulació atenent el bon criteri de la Mesa de Negociació, refrendat per la Corporació Municipal respectiva...”» (també STSJ (CA) Castella-la Manxa 12-12-2005, Jur 2006/48656).⁷⁸ En la pràctica, aquesta millora dels permisos mitjançant la negociació col·lectiva es produeix, i no precisament d'una manera aïllada.

En relació amb la segona pregunta i sense aprofundir gaire en el tema, s'ha d'assenyalar que, segons com interpretem el que es disposa en els arts. 48 i 49 LEBEP, la normativa aplicable als funcionaris públics de les entitats locals catalanes i, en conseqüència, l'abast —subjectiu i material— dels corresponents permisos destinats a facilitar la conciliació de la seva vida laboral i familiar pot ser diferent.

En aquest sentit, i com és sabut, el problema rau en com interpretar, en aquesta matèria concreta, el caràcter «bàsic» del mateix EBEP. En aquest cas, són possibles diverses interpretacions: 1a) considerar que, tal com ja recull el seu mateix art. 1.1, la LEBEP és norma bàsica, d'aplicació preferent en tot cas sobre la normativa funcional autonòmica corresponent; 2a) defensar que, tenint en compte especialment el que es disposa en l'art. 48.1 LEBEP —al qual ens referirem posteriorment—, l'aplicació de la LEBEP en aquesta qüestió queda res-

78. On s'assenyala: «La doctrina establerta pel Tribunal Suprem i seguida per aquesta Sala estableix amb una claredat absoluta i meridiana que els drets reconeguts per les lleis als funcionaris públics no tenen, com sí que succeeix en el cas dels treballadors, caràcter de mínims millorables, sinó de condicions legals o reglamentàries fixes (reforçades en moltes ocasions pel caràcter bàsic de la normativa) no alterables per mitjà de la negociació col·lectiva, sense perjudici que legalment pugui establir-se la seva necessitat com a requisit previ a l'elaboració de les disposicions de rang general o reglamentari que regulen aquestes qüestions. La negociació col·lectiva en l'àmbit de la funció pública necessàriament ha d'acatar i complir el que s'ordena en disposicions amb rang de Llei... La conclusió no pot ser més clara i evident: qualsevol millora en les condicions de treball ha de ser compatible amb la regulació establerta en la matèria i, si no, serà il·legal». També, SSTSJ (CA) Castella-la Manxa 28-2-2005 (RJCA 2005/222), 4-10-2004 (RJCA 2004/990) i 2-12-2004 (RJCA 2005/195), Madrid 27-4-2004 (Jur 2004/224905, Andalusia/Màlaga 21-10-2003 (Jur 2004/12316) i 24-2-2006 (RJCA 2006/801), Extremadura 30-10-2003 (RJCA 2004/333) i Andalusia/Sevilla 24-2-2006 (Jur 2006-203491).

tringida, en certs casos, als supòsits en què no hi ha normativa autonòmica aplicable,⁷⁹ i 3a) entendre que, en relació amb cada un dels permisos, s'aplicarà la normativa que resulti més favorable per al funcionari, sigui la LEBEP o la norma autonòmica, amb la qual cosa, en la pràctica, els funcionaris d'una entitat local catalana quedarien sotmesos, segons el cas, a la LEBEP o a la L8/2006, o fins i tot —podria donar-se el supòsit— podrien quedar vinculats per ambdues normes a la vegada.

Al nostre parer, una clau essencial en aquesta qüestió se situa en el que s'estableix en l'esmentat art. 48.1 LEBEP, en què s'apunta que «les administracions públiques (es dóna peu, doncs, a la intervenció de les comunitats autònomes) determinaran els supòsits de concessió de permisos als funcionaris públics i els seus requisits, efectes i durada. Si no hi ha legislació aplicable, els permisos i la seva durada seran, almenys, els següents:...» D'això deriva que, per decisió de la mateixa LEBEP, i pel que fa als permisos recollits en l'art. 48 LEBEP, aquesta assumeix un paper supletori, i s'aplica «si hi manca la legislació aplicable», la qual cosa implica que, si hi hagués una norma autonòmica referida a aquests permisos, aquesta resultaria d'aplicació preferent, amb totes les seves conseqüències (favorables o desfavorables respecte de l'abast de la protecció corresponent).

Tanmateix, l'art. 49 LEBEP, en regular específicament els permisos per maternitat i paternitat i per atendre els fills prematurs, opta per assenyalar, de manera expressa, que «en tot cas es concediran els següents permisos amb les condicions mínimes corresponents», i d'això es pot deduir que aquest precepte —a diferència de l'art. 48— no es considera ell mateix com un precepte supletori; al contrari, incorpora el que podria qualificar-se com a normes de dret mínim necessari per a tot el col·lectiu de funcionaris públics. El problema es troba, no obstant això, a l'hora d'interpretar què cal entendre per «mínim», sense perdre de vista l'aplicació d'altres criteris, i especialment el que s'ha de considerar com a «bases» i l'abast del desenvolupament del règim jurídic dels funcionaris per l'Estat i les comunitats autònomes, respectivament (CAMAS RODA, 2007: 15).

Al nostre entendre, i encara que es tracta d'una qüestió força complexa, mentre que l'art. 48 LEBEP adquireix, per decisió pròpia, un paper supletori respecte de la normativa autonòmica (en el nostre cas, la L 8/2006), l'art. 49 LEBEP —respecte de les matèries concretes dels permisos de maternitat i paternitat i per atendre fills prematurs— assumeix un paper de norma «mínima» i, en conseqüència, ha de ser respectat per la normativa autonòmica; normativa que, lògicament, pot millorar el que preveu l'esmentat art. 49. En definitiva, respecte dels permisos previstos en l'art. 48 LEBEP, la Llei 8/2006 continua essent d'aplicació preferent, i la LEBEP adquireix un caràcter supletori. En canvi, els permisos regulats en l'art.

79. Al respecte, Instrucció de la Generalitat de 6-6-2007.

49 LEBEP —permisos de maternitat, paternitat i per atendre fills prematurs— tenen caràcter «mínim» i, per tant, el seu contingut ha de ser respectat per la normativa funcional catalana.

2. L'abast dels permisos per motius familiars

En aquest àmbit, la Llei 8/2006 distingeix i regula separatament dos supòsits: el permís per naixement, adopció o acolliment de menors (art. 12) i el permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau (art. 19).

Respecte al primer cas, es preveu que el progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies feiners consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o de l'arribada del menor adoptat o acollit al domicili familiar en el cas d'adopció o acolliment. Aquesta regulació exigeix certes consideracions:

a) En primer lloc, ens hem de demanar què s'ha d'entendre per «progenitor/a» en aquest context. A aquest efecte, la mateixa DT 4a de la llei assenyalava que fins que entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya, les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill d'una altra persona són considerades «progenitores» d'aquest. Quan entri en vigor el dit Codi de família, es consideraran progenitores les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconegui aquesta condició, en els termes i les condicions previstos. Aquesta qualificació resulta aplicable, en el mateix sentit, a la resta de supòsits en què la Llei 8/2006 utilitza el terme «progenitor/a». No cal dir que aquesta regulació pretén incloure els casos de parelles homosexuals, que també podran accedir en aquesta mesura de conciliació si compleixen els requisits abans assenyalats.

b) En segon lloc, a diferència de la regulació anterior (Llei 6/2002), es fixa el moment en què es pot gaudir d'aquest permís —retribuït—, conformat per dies feiners i consecutius (i d'una durada bastant àmplia). Amb tot, s'ha d'assenyalar que serà el beneficiari el qui decidirà el moment concret en què vol fer ús del permís, comunicant-ho amb prou antelació a l'entitat local corresponent. Així mateix, en el cas d'adopció o acolliment es tindrà dret al permís dins els 10 dies següents a la data d'«arribada» real del menor al domicili familiar, i no dins els 10 dies següents a l'adopció o acolliment; data d'arribada, no obstant això, que pot ser difícil de concretar en certs supòsits.

Amb tot, cal tenir present que, en determinats col·lectius de funcionaris (policia local, bombers...), pot resultar complex de fer efectiu el règim de distribució del permís previst en la llei, vistes les particularitats pròpies presents en el seu règim d'horaris.

c) En tercer lloc, s'afirma que es tindrà dret a aquest permís quan no es «gaudeix del permís per maternitat»; limitació que no es pot interpretar de manera estricta, ja que això impediria el gaudi compartit del citat permís per maternitat i aniria en contra, precisament, del foment de la coresponsabilitat enfront de les obligacions familiars. És a dir, encara que la redacció del precepte és una mica confusa, hem d'entendre que, per exemple, mentre que la mare gaudeix del permís per maternitat, el pare pot accedir a aquest permís, sense que això li impedeixi gaudir posteriorment de part del permís per maternitat.

d) D'altra banda, en el cas de part, adopció o acolliment múltiples, la llei preveu que la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de dos fills i a 15 dies si en són tres o més. Tot i que no es fixa el període de referència, cal entendre que aquests dies són feiners, consecutius i següents a la data del naixement dels fills o de l'arribada dels menors al domicili familiar.

e) Segons l'art. 8 de la llei, a aquesta mesura només hi pot accedir un dels progenitors, en els termes abans examinats. Així mateix, s'ha de sol·licitar el permís i presentar la corresponent justificació.

I, f) la normativa funcional és més favorable que l'ET, encara que, en contrapartida, no inclou el supòsit d'acolliment provisional de menors.

Respecte al permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu, hem d'assenyalar el següent:

1. En el cas de l'accident i de l'hospitalització no es requereix que sigui greu; la «gravetat» només s'exigeix en el supòsit de malaltia (determinació de «gravetat» que no sempre serà fàcil). Això suposa que qualsevol accident —amb independència de la gravetat— o hospitalització —amb independència de la causa o gravetat— donaran dret a aquest permís.

2. El dret al permís, que és retribuït, només arriba fins als familiars de segon grau per afinitat o consanguinitat. En aquest punt ens remetem a les crítiques i comentaris realitzats sobre aquesta qüestió en tractar del personal laboral, tot i que cal fer l'aclariment següent: en el cas dels funcionaris públics també s'inclouen els familiars de la parella de fet, atesa l'equiparació que es fa amb caràcter general amb el matrimoni (art. 1.3 Llei 8/2006).

3. El permís s'haurà de sol·licitar, i presentar-ne la justificació corresponent, les característiques i termini de lliurament de la qual —igual que en el cas del permís vist anteriorment— podrà fixar la negociació col·lectiva. A diferència del permís anterior, en aquest cas, sí que podran sol·licitar el permís dos funcionaris de la mateixa entitat local sobre la base del mateix fet causant (art. 8 de la llei).

4. La durada del permís és de dos dies laborables, ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball —no de residència— del funcionari. Excepcionalment i per motius degudament justificats (que no es concreten a la llei, cosa que planteja problemes d'aplicació) el permís

es pot ampliar fins a sis dies laborables. En aquest àmbit ens remetem al que ja s'ha assenyalat per al cas del personal laboral respecte a la forma de còmput d'aquests dies.

Així mateix, segons els tribunals i a l'efecte del còmput corresponent, els dissabtes es consideren dies hàbils (STSJ (CA) Madrid 10-3-2006, Jur 2006/201277).

5. Cal tenir present que, en aquest cas, el règim supletori previst a l'art. 48.1.a) LEBEP preveu que la durada del permís en el supòsit de defunció, accident o malaltia greu d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, serà de tres dies hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa població i de cinc dies hàbils quan sigui en població diferent. Si es tracta de familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat, la durada serà de dos dies i quatre dies hàbils, respectivament. En aquest punt s'ha de recordar que, tal com hem assenyalat anteriorment, la Llei 8/2006 preval, en matèria de permisos, sobre el que es disposa a la LEBEP, en tenir aquesta, caràcter supletori.

6. No s'hi inclou el supòsit d'«intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari», que sí que està previst, com vam veure, en l'àmbit del personal laboral després de la LOIEMH.

I, 7. Cal destacar que la normativa d'altres comunitats autònomes presenta una certa diversitat de continguts:

1) La LFPG i la LFPCL recullen els mateixos termes que la LEBEP, i això implica limitar-se als supòsits de defunció, accident o malaltia greu (arts. 70.1.a) LFGG i 59.1.b) LFPCL).

Es pot tenir present, tanmateix, que en el cas de Galícia, l'art. 46 bis LIMHG reconeix al personal al servei de l'Administració pública gallega que tingui fills/filles acollits/des o que conviu amb menors d'edat o amb familiars que, per les seves malalties o edat avançada, necessiten l'assistència d'altres persones, el dret a un permís retribuït amb una durada màxima de 30 dies en els supòsits d'accident molt greu o malaltia molt greu del menor o de la menor d'edat o del familiar convivent. Cada accident o malaltia genera un únic permís que, dins de la durada màxima de 30 dies, pot utilitzar-se de manera separada o acumulada. Es tracta, sense cap mena de dubte, d'una mesura molt encertada.

De la seva banda, els arts. 69 LFPM i 70.2.a) LFPPV es limiten a reconèixer el permís en els casos de defunció o malaltia greu; mentre que l'art. 75.1.a) LFPMU es refereix a la defunció, malaltia greu o operació d'un familiar.

2) L'art. 59.1.b) LFPCL amplia la protecció al supòsit dels familiars en tercer grau de consanguinitat o afinitat, preveient una durada d'1 dia natural quan l'esdeveniment es produeixi a la mateixa localitat, i de dos dies naturals en localitat diferent.

3) A Galícia i Castella i Lleó, els arts. 70.1.a) LFPG i 59.1.b) LFPCL pre-

veuen un permís retribuït pel naixement, adopció o acollida d'un fill de 3 dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de 5 dies hàbils en una altra localitat.

I 4) en el cas de Madrid, l'art. 69 LFPM es limita a referir-se al supòsit de naixement d'un fill, sense incloure l'adopció i l'acollida, mentre que al País Basc, l'art. 70.2.a) LFPPV no incorpora el supòsit d'acollida de menors.

En darrer terme, s'ha de destacar que l'art. 48.1.j) LEBEP —en uns termes excessivament genèrics, que poden donar peu a problemes d'aplicació— assenyala que els funcionaris públics tindran dret, pel temps indispensable, a permisos per al compliment de deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

3. El permís prenatal

L'art. 18 de la Llei 8/2006 manifesta que les «dones embarassades» tenen dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per portar a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball. En aquest punt i sens perjudici de remetre'ns al que ja s'ha assenyalat per al cas del personal laboral, sí que cal criticar la referència expressa a la «dona» com a única beneficiària d'aquesta mesura, ja que, al nostre entendre, hauria fomentat la coresponsabilitat enfront de les obligacions familiars el fet que el pare també hagués pogut accedir a aquesta via de conciliació.

No obstant això, la mesura més important d'aquest precepte —per la novetat que presenta— es troba en el seu apartat 2n, on s'assenyala que les parelles —es pot entendre heterosexuales o homosexuals— que optin per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu (novament no se cita l'acolliment provisional) tenen dret a absentar-se del lloc de treball per portar a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins de la jornada de treball.

Amb aquesta mesura es fa front al fet que cada vegada són més comunes les adopcions i els acolliments de menors, i que accedir-hi requereix el compliment de nombrosos tràmits administratius, moltes vegades difícilment compatibles amb l'horari de treball. Òbviament, si s'ha gaudit d'aquesta mesura per tramitar l'acolliment no s'hi podrà accedir en el cas que s'adopti el mateix menor. Així mateix, d'acord amb l'art. 8.1 Llei 8/2006, aquest permís no es pot concedir a dos funcionaris pel mateix fet causant, encara que n'és possible l'exercici de forma alternativa.

Des de la perspectiva estatal, l'art. 48.1.e) LEBEP preveu que les «funcionà-

ries embarassades» tindran dret a un permís per assistir als exàmens prenats i a tècniques de preparació del part. D'això deriven dos comentaris: *a)* que el permís només es reconeix a les funcionàries; i *b)* que, encara que no es manifesti res al respecte, el permís tindrà la durada imprescindible i, es pot entendre, que haurà de justificar-se adequadament la necessitat d'assistir a exàmens prenats i a les tècniques de preparació del part durant el temps de feina.

Finalment, pel que fa a la regulació existent en altres comunitats autònomes, s'ha de destacar el següent:

1) L'art. 42 bis.2 LIMHG reconeix, molt encertadament, l'obligació de l'Administració pública gallega de reconèixer als «homes i dones» al seu servei un permís retribuït per acompanyar el seu cònjuge o parella en anàloga relació d'afectivitat a tractaments de fecundació assistida, a exàmens prenats i a tècniques de preparació del part.

I, en el cas de Castella i Lleó, l'art. 61.a) LFPCL es limita a atorgar als «funcionaris» un permís per realitzar exàmens prenats i tècniques de preparació del part.

2) Es reconeix el dret d'assistir a exàmens prenats i tècniques de preparació del part, durant el temps necessari per dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada laboral (arts. 18 LCC i 61.a) LFPCL), encara que en el supòsit de la normativa gallega s'assenyala que si és necessari el desplaçament, el permís té una durada de 2 dies (art. 42bis. LIMHG). Així mateix, en el cas de Galícia s'inclouen, a més, les tècniques de fecundació assistida (art. 42bis LIMHG).

I, 3) en algun cas es regulen mesures innovadores; així, l'art. 42bis LIMHG estableix que l'Administració pública gallega està obligada a reconèixer al personal al seu servei un permís retribuït per a tractaments de fecundació assistida durant el temps necessari per a la seva pràctica, amb avís i justificació de la necessitat de realització dins de la jornada de treball. Si cal un desplaçament, el permís és de 2 dies.

Cal afegir-hi que, també a Galícia, l'art. 42 quater LIMHG obliga les administracions públiques a tenir previst un lloc —sales de repòs— en què les funcionàries embarassades tinguin la possibilitat de jeure de manera apropiada per descansar. Així mateix, l'art. 43 LIMHG reconeix a les dones gestants el dret d'escollir el període de vacances, que pot ser fins i tot dins de l'any següent al que els correspondria, sempre que el gaudeixin tot just després del permís de maternitat.⁸⁰

80. El mateix dret es reconeix als funcionaris i funcionàries amb filles i fills menors de 12 anys o amb persones grans que en depenen. En el mateix sentit, art. 69.3 LFPG.

4. La regulació del permís per maternitat

A l'art. 11 Llei 8/2006 es regula, de forma nova en alguns aspectes i força ambigua en altres, el permís per maternitat. Àmbit en el qual s'ha de diferenciar, tal com vam veure per al cas del personal laboral, dos supòsits: la maternitat biològica i l'adopció o acolliment de menors.

El règim implantat per l'esmentat precepte es caracteritza per diversos elements, alguns dels quals poden donar lloc a problemes d'interpretació:

1r. La durada del permís és de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, adopció o acolliment múltiples, en dues setmanes més per cada fill a partir del segon.

2n. Es preveu que, en tots els casos, podrà gaudir del permís qualsevol dels dos progenitors (definitos en els termes ja vistos), tot i que, com veurem, en el supòsit de la maternitat biològica serà la mare qui decideixi si l'altre progenitor/a podrà accedir o no al permís, i es manté, amb independència dels canvis formals introduïts, el mateix règim anterior a la Llei 8/2006.

Així mateix, amb una redacció una mica confusa, per als casos de maternitat biològica s'afegeix que l'altre progenitor/a, sempre que tingui la guarda legal del fill, podrà fer ús de tot el permís de maternitat o de la part que en quedi, en el cas de mort o malaltia incapacitant (no es concreta de quina mena) de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva. No es concreta si tal possibilitat serà exercitable amb independència que la mare treballi o no, encara que, al nostre entendre i a la vista dels termes legals empleats, aquest requisit no és necessari.

3r. Igual que en altres apartats de la Llei, són objecte de protecció tant els casos de parelles heterosexuales com homosexuals.

4t. En el supòsit de maternitat biològica, el període de permís per maternitat pot començar abans o immediatament després del part i les sis primeres setmanes posteriors al part —l'anomenat «descans obligatori»— són de descans obligatori per a la mare.

Així mateix, a l'art. 11.5 es preveu que el permís es distribueix a opció del progenitor/a que en gaudeix de la primera part i que aquest pot optar (a l'inici del període de permís) perquè l'altre progenitor/a accedeixi a una part determinada i ininterrompuda del permís, de forma simultània o successiva, sense superar la durada màxima prevista legalment. Això implica, tal com vam avançar, que es manté el mateix règim anterior a la Llei 8/2006: atès que les sis primeres setmanes són de descans obligatori per a la mare, serà aquesta qui decideixi si l'altre progenitor/a gaudeix —de forma simultània o successiva— d'una part del permís. També cal tenir present que, segons la Llei, el gaudi successiu per part de l'altre progenitor/a només es pot produir a partir de la sisena setmana posterior al part —amb l'objectiu de respectar el període de descans obligatori. Així mateix,

l'altre progenitor/a podrà continuar gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta es trobi en situació d'IT.⁸¹

L'opció a favor de l'altre progenitor/a —compatible, per altra banda, amb l'accés posterior al permís per paternitat— pot ser revocada en qualsevol moment si es produeixen fets que la fan inviable, tals com l'absència, la malaltia, l'accident o l'abandó de la família, la violència o altres causes equivalents, tret que aquestes tres últimes causes siguin imputables a la mare.

Cal tenir present, no obstant això, que el repartiment entre els progenitors depèn, en aquest cas, que la mare així ho decideixi i, com a pas previ, que aquesta tingui dret al permís per maternitat corresponent. Per tant, si la mare no té dret al permís per maternitat, l'altre progenitor/a, tot i ser funcionari, no podrà accedir-hi. Les úniques excepcions, abans apuntades, són els casos en què la mare ha mort, pateix una malaltia incapacitant o es té atribuïda la guarda legal exclusiva del menor.

5è. D'acord amb l'establert a l'art. 49.1.a) LEBEP amb caràcter «mínim», el permís per maternitat també tindrà una durada addicional de dues setmanes en el supòsit de discapacitat del fill (per cada fill en aquesta situació), però no es concreta, amb aquest efecte, quin grau de discapacitat és exigible. Amb tot, s'ha de recordar que la regla general acostuma a ser el grau del 33%. Com vam veure, aquesta mateixa mesura ha estat introduïda per la LOIEMH per al supòsit del personal laboral.

Així mateix, durant el gaudi del permís per maternitat es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'entitat local.

6è. En el supòsit d'adopció o acolliment de menors (preadoptiu, permanent o simple,⁸² sempre que, en aquest últim cas, la seva durada no sigui inferior a un any), el període de permís també serà de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en dues setmanes més en el cas de discapacitat del menor adoptat o acollit⁸³ i per cada fill, a partir del segon, quan es tracti d'adopció o acolliment múltiples.

El període esmentat es computa, a elecció del funcionari, a partir de la sentència judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la resolució administrativa o judicial d'acolliment, sense que, en cap cas, un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Si es tracta d'una adopció o acolliment⁸⁴ internacional el permís es pot iniciar fins a sis setmanes abans, amb l'objectiu —cal entendre— de permetre la realit-

81. D'acord amb l'establert a l'art. 49.1.a) par. 2º LEBEP.

82. Segons l'establert, amb caràcter mínim, a l'art. 49.1.b) LEBEP.

83. Art. 49.1.b) LEBEP. Mesura també prevista per al cas del personal laboral.

84. Segons l'establert, amb caràcter mínim, a l'art. 49.1.b) par. 6º LEBEP, que inclou l'acolliment preadoptiu, permanent o simple.

zació dels tràmits necessaris per formalitzar l'adopció o acolliment del menor. Aquesta mesura resulta favorable, ja que amplia el termini previst amb caràcter general durant el qual els futurs progenitors es poden desplaçar a l'estranger per poder tramitar l'adopció o acolliment (en el cas del personal laboral, com vam veure, el termini és de quatre setmanes, el mateix previst a l'art. 49.1.b) LEBEP). Així mateix, per a aquest supòsit concret, l'art. 49.1.b) paràgraf. 6è LEBEP també reconeix el dret a un permís de fins a dos mesos de durada, i durant aquest període exclusivament es percebran les retribucions bàsiques.

7è. La Llei 8/2006 ha modificat —o com a mínim ha complicat— la manera de gaudir el permís en el cas d'adopció o acolliment en preveure's ara que, igual que en el cas de maternitat biològica, «el permís es distribueix a opció del progenitor o la progenitora que en gaudeix la primera part», cosa que planteja els dubtes següents: en aquest cas, hi ha d'haver necessàriament una primera i una segona part del permís?, com es fixen?, i quin sentit té aquesta distribució en el cas d'adopció o acolliment? Al nostre parer, s'ha d'interpretar que, com s'esdevenia abans de la Llei 8/2006, en el cas que tots dos progenitors treballin, la distribució —successiva o simultània, de manera ininterrompuda i sense superar la durada màxima— del permís es determinarà per mutu acord entre els progenitors, i s'aplicaran, així mateix, les causes de revocació previstes a l'art. 11.6 de la llei. Lògicament, el gaudi compartit entre tots dos progenitors només serà possible quan tots dos compleixin els requisits necessaris per tenir dret al permís per maternitat.

També s'ha de tenir present que, a diferència de la regulació anterior i del previst encara per al cas del personal laboral, a l'art. 11 Llei 8/2006 no es preveu un límit d'edat ni tampoc circumstàncies especials a l'hora de determinar qui són els subjectes causants del permís en els supòsits d'adopció o acolliment. Això implica que es tindrà dret a aquest permís en tots els casos que s'adopti o aculli un menor de 18 anys, sense requerir-se que aquest presenti necessitats particulars (provenir de l'estranger, dificultats d'integració social...).

8è. Durant el gaudi del permís per maternitat en els casos d'adopció o acolliment, el funcionari tindrà dret a participar en els cursos de formació que convoqui l'entitat local.

9è. En tots els casos, és possible el gaudi del permís per maternitat a temps parcial, de forma ininterrompuda. A aquest efecte, la manera com es distribueixi el temps de permís (la llei no concreta les possibilitats de distribució) requereix l'acord previ entre el funcionari i l'òrgan competent per a la concessió del permís (la sol·licitud del funcionari, lògicament, es podrà denegar per necessitats del servei).

En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís de maternitat a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part.

Així mateix, el permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb

els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal de menors. És possible, lògicament, el gaudi de forma successiva.

10è. L'art. 16 Llei 8/2006 preveu que si el permís de maternitat coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, es tindrà dret a les vacances un cop hagi finalitzat el permís esmentat, i el còmput començarà l'endemà de la data de la seva finalització.

11è. Tal com recorda l'art. 49.1.b) in fine LEBEP, el funcionari que hagi gaudit del permís per maternitat una vegada que hagi finalitzat té dret a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no li resultin menys favorables, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagi pogut tenir dret durant la seva absència.

Així mateix, el temps de gaudi del permís es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, i es garantirà la plenitud de drets econòmics durant el període de gaudi i, si escau, durant els períodes posteriors, si, d'acord amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

12è. En aquest àmbit no es pot oblidar que, durant el temps de permís per maternitat, es percebrà la corresponent prestació a càrrec del sistema de Seguretat Social, en els mateixos termes ja examinats en tractar del personal laboral.

I, 13è, finalment, en relació amb la regulació existent en d'altres comunitats autònomes, cal fer certes consideracions:

a) En algun cas, es reconeix expressament que en el supòsit de matrimoni de dones en què una és la mare biològica, es garantirà a la que no ho és que, a elecció de la primera, pugui gaudir de part de la llicència de maternitat que es podria transferir al pare (DA 9a LIMHG).

b) Alguna norma autonòmica, amb un caràcter certament innovador, assenyala que en les proves de promoció interna que abastin la valoració de mèrits s'establirà una puntuació específica —que es graduarà en funció del temps emprat— per a aquells funcionaris que haguessin accedit al permís de maternitat els darrers 5 anys (art. 38 LIMHG).

Amb la mateixa finalitat incentivadora, en algun cas també es preveu que tindran preferència a l'hora de participar en els cursos formatius organitzats per l'Administració aquells funcionaris o funcionàries que gaudeixin o hagin gaudit els darrers 2 anys del permís de maternitat (art. 45 LIMHG).

i d) En el cas de Galícia i amb una finalitat clarament protectora, quan una funcionària no reuneixi els requisits per tenir dret a la prestació per maternitat, se li garanteix la percepció del 100% de la corresponent base reguladora durant el període de 6 setmanes, que es compten des del naixement (art. 42 LIMHG).

5. El permís per paternitat

Una de les principals novetats de la Llei 8/2006 va ser l'establiment d'un permís de paternitat. En efecte, l'art. 13 preveu —amb un règim més favorable que la LEBEP— que el progenitor/a, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des de la finalització del permís de naixement del fill o des de la resolució judicial de constitució de l'adopció o des de la decisió administrativa o judicial d'acolliment i fins que finalitzi el permís per maternitat, o bé es pot gaudir un cop esgotat aquell.

Es tracta d'un permís retribuït la finalitat del qual, segons el preàmbul de la llei, és doble: d'una banda, ampliar el temps de permanència del noutat en l'àmbit familiar i, per l'altra, permetre una major implicació dels dos progenitors en la cura de l'infant.

En el cas de famílies monoparentals, el progenitor/a, si té la guarda exclusiva del fill, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

En aquest àmbit cal fer diverses reflexions:

a) En aquest context s'utilitza el terme «progenitor/a» en el mateix sentit ja examinat als apartats anteriors, i, així doncs, aquesta mesura s'adapta als supòsits de parelles homosexuals, que podran sol·licitar aquest permís amb independència del gènere. En tot cas, haurien d'aportar la documentació que justifiqui que la persona beneficiària ostenta la guarda legal del menor.⁸⁵

b) Tot i que la confusa redacció del precepte pot donar lloc a la interpretació contrària, al nostre entendre, no és possible —tret del cas de les famílies monoparentals— que un sol progenitor acumuli el permís de maternitat i el permís de paternitat. En trobem la causa en la mateixa finalitat del permís —aconseguir una implicació més gran de tots dos progenitors en la cura del menor— i en el fet que aquesta acumulació es prevegi expressament només per al cas de les famílies monoparentals.⁸⁶

En efecte, el punt de partida de la llei és que un dels progenitors gaudeixi per una banda del permís de maternitat i l'altre gaudeixi d'una altra part d'aquest permís —de forma successiva o conjunta— i posteriorment accedeixi al permís de paternitat, o bé que un d'ells gaudeixi del permís de maternitat i l'altre del permís de paternitat. La decisió d'optar per una fórmula o altra correspon, tant en el cas de les parelles heterosexuales com homosexuals, als mateixos interessats.

85. Circular 6/2006, de la Direcció General de la Funció Pública de la Generalitat, sobre determinats aspectes de la Llei 8/2006.

86. En el mateix sentit, Circular 6/2006 de la Direcció General de Funció Pública de la Generalitat, sobre determinats aspectes de la Llei 8/2006.

c) En el supòsit de famílies monoparentals, si es té la guarda legal exclusiva del fill, el permís per paternitat es pot gaudir a continuació del de maternitat.

d) A diferència del permís per maternitat, en aquest supòsit no se'n preveu el gaudi a temps parcial.

e) Si el període del permís per paternitat coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, el funcionari tindrà dret a les vacances una vegada esgotat el permís, i el còmput s'iniciarà a partir de la seva finalització.

f) Quan coincideixi en la mateixa persona el dret a gaudir dels permisos de paternitat i de lactància, no es modifica la data d'inici del còmput de la lactància, que es manté, en tot cas, a partir de la finalització del permís de maternitat.⁸⁷

g) Igual que en el cas del permís de maternitat, el funcionari que hagi gaudit del permís per paternitat té dret, una vegada finalitzat, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no li resultin menys favorables, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a la qual hagi pogut tenir dret durant l'absència.

Així mateix, el temps de gaudi del permís es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, i es garantirà la plenitud de drets econòmics durant el període de gaudi i, si escau, durant els períodes posteriors, si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

h) Cal tenir molt present que l'art. 49.1.c) LEBEP recull un permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill amb una durada de 15 dies, a gaudir pel pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Permís que és independent del gaudi compartit del permís per maternitat.

És fàcil entreveure que la regulació de la Llei 8/2006 és més favorable —en preveure una durada de 4 setmanes— i per tant, considerant el caràcter de norma «mínima» de la LEBEP, ambdós permisos no es podran gaudir alhora, sinó que serà d'aplicació únicament, en aquesta qüestió, la Llei 8/2006.

i) En tot cas, tal com preveu l'art. 8 Llei 8/2006, estem davant un permís retributiu, que només de forma parcial estaria cobert pel sistema de Seguretat Social. En efecte, com vam veure quan ens vam referir al personal laboral, la prestació per paternitat incorporada per la LOIEMH i regulada en els nous arts. 133 octies a 133 decies LGSS només té una durada de 13 dies ininterromputs (ampliables en dos dies més per cada fill a partir del segon en els supòsits de part, adopció o acolliment múltiples), que es poden gaudir durant el període comprès des de l'acabament del permís per naixement de fill, previst legalment o convencional-

87. Circular 6/2006, de la Direcció General de la Funció Pública de la Generalitat, sobre determinats aspectes de la Llei 8/2006.

ment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte per maternitat o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió. Això suposa, en definitiva, que de les quatre setmanes de permís recollides a l'art. 13 Llei 8/2006, només 13 dies (o més en els casos de part, adopció o acolliment múltiples) estarien coberts per la prestació per paternitat i la resta anirien a càrrec exclusiu de l'entitat local corresponent.

j) Cal destacar que la durada del permís per paternitat dels funcionaris és força superior, com hem vist, a la prevista per al personal laboral, per la qual cosa cal esperar que es produeixi l'equiparació de tots dos col·lectius en aquesta matèria a través de la negociació col·lectiva laboral. Com vam veure, la DTa 6a LOIEMH també preveu que, per a l'any 2013, el permís del personal laboral arribi a les quatre setmanes.

l, k) finalment, quant a la regulació existent en altres comunitats autònomes cal assenyalar que:

1) En el cas de Galícia, l'art. 46 LIMHG reconeix un permís retribuït a favor dels funcionaris, sigui quina sigui la situació laboral de l'altre progenitor o progenitora, amb una durada de 14 dies, o de 20 si el part és múltiple, que es computa des de la data del naixement. Permís que, a més, és acumulable a qualsevol altre dret que estigui reconegut o es reconegui en la normativa d'aplicació, i en aquest cas aquest permís de paternitat es computarà des de la finalització de l'altre dret al qual s'acumuli. Així mateix, es preveu que:

— El pare no tindrà dret a aquest permís si els progenitors no estan casats ni, de fet, en anàloga relació d'afectivitat, o si no se li va reconèixer, en resolució judicial dictada en procés de nul·litat, separació o divorci iniciat abans del gaudi del permís, la guàrdia del fill. En tots aquests casos, la mare, si fos funcionària, podrà utilitzar, sigui quina sigui la situació laboral del pare, el permís per paternitat, amb caràcter ininterromput des de la finalització del permís de maternitat. També podrà utilitzar-lo, en els mateixos termes, si el pare hagués mort abans de gaudir íntegrament d'aquest permís o si la filiació materna no estigués determinada.

— Si es tracta d'un menor adoptat o acollit (de manera preadoptiva o permanent), el permís serà de 7 dies a favor del pare i/o mare, o de 10 dies si fos una adopció o acollida múltiple. Aquest permís es comptarà, a elecció del funcionari, des de la resolució judicial o administrativa d'adopció o d'acollida preadoptiva o permanent, i és intransferible però acumulable a qualsevol altre dret reconegut en la normativa d'aplicació. Quan la persona adoptant o acollidora fos única, el permís serà de 14 dies de durada, i de 20 dies si l'adopció o acollida fossin múltiples.

— En el supòsit de matrimoni de dones o d'unions de fet en anàloga relació d'afectivitat, en què una de les dones és la mare biològica, la que no ho fos tindrà dret al permís de paternitat en els termes previstos amb caràcter general.

D'altra banda, i des d'una perspectiva molt diferent, l'art. 38 LIMHG estableix que en les proves de promoció interna que abastin la valoració de mèrits s'establirà una puntuació específica —que es graduarà en funció del temps utilitzat— per a aquells funcionaris gallecs que haguessin accedit al permís de paternitat els darrers 5 anys.

I, finalment, amb la mateixa finalitat incentivadora també es preveu que tindran preferència a l'hora de participar en els cursos formatius organitzats per l'Administració gallega aquells funcionaris o funcionàries que estiguin utilitzant o hagin utilitzat els darrers 2 anys el permís per paternitat (art. 45 LIMHG).

2) A la Regió de Múrcia, l'art. 75.1 LFPMU reconeix, sense més regulació, un permís de 15 dies en els casos de naixement d'un fill. Lògicament, es pot interpretar que aquest permís abastarà els casos d'adopció o acollida de menors, encara que no es concreten elements clau, com ara, per exemple, el període de gaudi, la possible acumulació o no en el cas de famílies monoparentals, etc.

I 3), finalment, en el cas de les Illes Balears, l'art. 118.3 LFPIB, amb la finalitat de garantir la implicació de l'home en la cura dels fills, preveu l'establiment d'una llicència de paternitat, de la qual gaudirà exclusivament el pare.

6. Permís per atendre fills prematurs o hospitalitzats després del part

En primer lloc, en el cas de naixement d'un fill prematur o que hagi de ser hospitalitzat, per qualsevol causa, a continuació del part, el permís de maternitat s'ampliarà un màxim de 13 setmanes addicionals (art. 49.a LEBEP), que té el caràcter de norma mínima.

En aquest àmbit és possible fer unes quantes consideracions:

1a. L'abast limitat del supòsit de fet que dona lloc al permís, ja posat de manifest al tractar del personal laboral.

2a. El permís addicional previst —d'una llarga durada, això sí— no es podrà gaudir a temps parcial.

3a. La regulació d'aquest permís parteix de la idea del previ esgotament del permís per maternitat, idea que no coincideix del tot amb la regulació actual de la prestació per maternitat, on se'n preveu la possible suspensió durant el període d'hospitalització del menor i la reserva per al moment en què surti de l'hospital. Regulació aquesta última que ens sembla més lògica, ja que seguint el que ara preveu la llei, una vegada el menor surti de l'hospital cap dels progenitors podrà quedar a casa per tenir-ne cura, ja que se'ls obliga a esgotar prèviament el permís per maternitat.

4a. Es tracta d'un permís retribuït, al qual només podrà accedir un dels pro-

genitors, tret que l'exerceixin de forma alternativa i la durada total no superi la màxima prevista legalment.

5a. El permís es concedirà quan hi hagi una hospitalització immediata o aquesta es produeixi durant el primer mes de vida del nounat. Així mateix, l'inici del còmput dels permisos de lactància i paternitat i de la reducció de jornada per cura d'un fill se situa en el moment de finalització del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, adopció o acolliment.⁸⁸

6a. Si el període del permís coincideix parcialment o totalment amb les vacances, el funcionari gaudirà de les seves vacances una vegada esgotat el permís, i el seu còmput s'iniciarà a partir de l'endemà de la finalització del permís corresponent.

I, 7a. Aquest permís tindrà una durada «màxima» de 13 setmanes, que implica que, d'esgotar-se, el permís de maternitat tindria una durada de 29 setmanes (16+13), o més si es tracta de part múltiple.

I, en segon lloc, l'art. 48.1.g) LEBEP estableix que, en el mateix supòsit anterior, la funcionària o el funcionari tindrà dret a absentar-se de la feina durant un màxim de 2 hores diàries percebent les retribucions íntegres. També tindran dret a reduir la seva jornada fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

Sobre aquesta qüestió es poden fer diverses reflexions:

— En aquesta qüestió l'art. 48.1.g) juga el paper de norma supletòria, aplicable si hi manca norma autonòmica.

— A aquesta mesura pot accedir tant la mare com el pare (funcionaris), però només un d'ells, encara que els seria possible gaudir-ne de forma alternativa. Això suposa que durant les 6 setmanes de descans obligatori de la mare, l'altre progenitor podrà gaudir del permís o de la reducció de jornada i a partir d'aquest moment només un d'ells —mare o pare funcionaris— podrà accedir a la mesura. La LEBEP no estableix cap tipus de preferència, per la qual cosa el beneficiari serà designat per acord entre els mateixos progenitors.

— L'absència de la feina serà retribuïda, atesa la finalitat que es persegueix: poder acompanyar el fill durant el seu procés d'hospitalització. En canvi, la reducció de jornada comportarà la reducció proporcional de les retribucions.

— Si s'opta per la reducció de jornada, aquesta decisió —com succeïa en el cas del personal laboral— pot tenir efectes negatius, encara que siguin mínims, a l'hora de calcular les futures prestacions de la Seguretat Social.

— No s'ha d'acudir a aquesta via de conciliació en els casos d'adopció o acollida de menors.

88. Circular 6/2006 de la Direcció General de Funció Pública sobre determinats aspectes de la Llei 8/2006.

— No es preveu una durada màxima per al permís/reducció de jornada, i d'això es dedueix que pot mantenir-se fins al moment en què es produeixi l'alta hospitalària del menor.

— La concreció horària i la determinació del període de gaudi del corresponent permís retribuït o de la reducció de jornada correspon fixar-los al mateix funcionari, dins de la jornada ordinària de treball, després d'haver-ho comunicat a l'entitat local i de presentar, si escau, la documentació necessària.

— I, finalment, com assenyalàvem pàgines enrere i en concordança amb el que hem esmentat abans, la prestació de maternitat de la Seguretat Social es pot suspendre una vegada exhaurit el període de 6 setmanes de descans obligatori per a la mare, i passar a percebre-la a partir de l'alta hospitalària del menor. En aquest cas, no variarà la quantia de la prestació. Aquesta mesura es fonamenta en el fet que el fill, en estar hospitalitzat, necessitarà especialment la cura dels seus progenitors a partir de la data de l'alta hospitalària.

Això comporta que, en aquests supòsits, la mare funcionària, sense perjudici d'haver de gaudir obligatòriament de les 6 setmanes posteriors al part, pot optar per suspendre el gaudi de la resta del permís per maternitat —un màxim, per tant, de 10 setmanes si no ha gaudit de part d'aquest abans del part (o més si es tracta de part múltiple)— fins al moment en què es produeixi l'alta hospitalària del seu fill, i per tant es reincorporarà al treball durant aquest període, sense perjudici de poder acudir al permís retribuït o a la reducció de jornada indicats abans. En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà adoptar la mateixa solució respecte del mateix període de temps.

Amb aquesta mesura es pretén facilitar que, atès que l'infant continua hospitalitzat, el permís de maternitat pugui reservar-se per al moment en què aquell deixi l'hospital i s'integri en la unitat familiar.

7. El règim legal del permís de lactància

En el cas dels funcionaris públics, el permís de lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de 30 minuts. En els supòsits de part, adopció o acolliment múltiples el permís és de dues hores diàries, que es podran dividir en dues fraccions d'una hora. El permís s'inicia una vegada esgotat el permís per maternitat i té una durada màxima de 20 setmanes.

Així mateix, a petició del funcionari, les hores del permís de lactància es poden compactar per gaudir-se en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del permís i tenint en compte les necessitats del servei.

En aquest àmbit, és necessari fer algunes consideracions:

a) Segons l'art. 8 de la Llei, aquest permís no es pot concedir a dues persones, tret que l'exercitin de forma alternativa i que el període global no superi el que s'estableix com a màxim.

b) La llei recull una pràctica ja prevista, en alguns casos, per la negociació col·lectiva: la compactació del permís, tot i que la posada en pràctica d'aquesta modalitat dependrà, en cada supòsit, de les necessitats del servei. En qualsevol cas, resulta important la flexibilitat que s'ha introduït en aquest àmbit, que pot permetre un gaudi més adequat d'aquest permís.

La compactació pot afectar la totalitat o una part del permís, respectant les necessitats del servei i, en tot cas, s'haurà de calcular la borsa d'hores corresponent a la lactància i dividir per la jornada reduïda.⁸⁹

c) Tenint en compte el que preveu la LOIEMH i, amb caràcter supletori la LEBEP, resulta molt discutible que, en els casos de part, adopció o acolliment múltiples, la durada sigui sempre de dues hores. La millor opció, al nostre entendre, és la prevista en aquestes lleis, això és, l'increment proporcional en funció del nombre de fills o menors, atès que cadascun d'ells té dret a rebre el mateix tracte.

d) Cal considerar aquest permís un dret individual del funcionari/ària i, per tant i a pesar de la referència expressa que es fa al permís de maternitat, es tindrà dret, en tot cas, a aquest permís, s'hagi gaudit o no d'aquell en la pràctica.

e) Es tracta d'un permís retribuït, al qual es té dret tant en els supòsits de part com d'adopció o acolliment de menors.

f) La durada «màxima» és de 20 setmanes, cosa que implica que el beneficiari pot optar per gaudir del permís durant un període de temps inferior. A tot això cal afegir que aquest permís és compatible i acumulable amb la reducció de jornada per cura de fills amb dret al 100% de retribució, que veurem posteriorment, tant des de la perspectiva diària com a l'efecte de la possible compactació.

g) Amb caràcter supletori, l'art. 48.1.f) LEBEP recull aquest permís per al cas de menors de 12 mesos, amb una durada d'una hora que es podrà dividir en dues fraccions. Dret que es pot substituir per una reducció de mitja hora o una hora a l'inici o al final de la jornada, i que es pot acumular, així mateix, en jornades completes.

I, h) pel que fa a la regulació existent en altres comunitats autònomes cal assenyalar el següent:

1r) En algunes normes autonòmiques la durada prevista del permís per lactància és menor de 12 mesos (arts. 70.1.e) LFPG, 77.1 LFPMU i 72.1 LFPPV); mentre que en d'altres casos s'utilitza el paràmetre dels 12 mesos d'edat del menor (arts. 61.b LFPC i 71.1 LFPM).

89. Circular 6/2006 de la Direcció General de Funció Pública.

2n) Algunes normes autonòmiques fan referència expressa a la situació de les parelles homosexuals, reconeixent-los els mateixos drets que a les parelles heterosexuales (art. 42ter.2 LIMHG).

3r) En alguns supòsits s'estableix, en el mateix sentit que la normativa estatal, que el permís de lactància tindrà una durada d'una hora diària d'absència de la feina, que podrà dividir-se en dues fraccions, preveient, així mateix, que aquest dret pugui substituir-se per una reducció de la jornada normal de treball en mitja hora a l'inici o al final de la jornada (art. 61.b LFPCL). En canvi, altres normes autonòmiques no fan referència a la possible substitució del permís per una reducció de jornada (arts. 71.1 LFPM i 77.1 LFPMU), o es limiten a reconèixer una reducció de la jornada d'una hora, sense concretar la seva forma de gaudi (art. 70.1.e LFPG).

4t) En el cas de Galícia, es preveu que el permís de lactància pugui ser convertit en un crèdit d'hores que s'utilitzarà lliurement durant el primer any de vida de l'infant o durant el primer any comptat des de la resolució judicial o administrativa d'adopció o acollida, i es podrà gaudir d'aquest crèdit de manera separada o acumulada en qualsevol moment dins de l'any. A això s'afegeix que si el pare i la mare o, si s'escau, els pares o les mares, fossin personal de l'Administració pública gallega, l'acumulació es farà per a cada sol·licitant segons el permís corresponent (art. 42 ter LIMHG).

5è) Algunes normes autonòmiques feminitzen clarament aquest tipus de permís en referir-lo directament a les «funcionàries» i a les «mares» (art. 61.b LFPCL), mentre que d'altres fan servir termes totalment neutres. Com ja hem afirmat en altres apartats d'aquest treball, aquesta darrera fórmula ens sembla l'opció més encertada.

6è) En algun cas, es recorda expressament que el dret al permís per lactància pot ser exercit indistintament pel pare o per la mare, en el cas que ambdós treballin (art. 61.b LFPCL).

7è) en algun supòsit es preveu que la mateixa Administració està obligada a facilitar als funcionaris o funcionàries —tant en el cas de lactància natural com artificial— un lloc apropiat —sales de lactància— on aquells puguin lactar el seu fill amb tranquil·litat (art. 42 quater LIMHG).

8. Permisos per atendre fills discapacitats

D'altra banda, l'art. 17 Llei 8/2006 preveu, molt encertadament, que els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites als centres educatius especials o sanitaris on reben suport. També tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o

d'altres centres on el fill discapacitat rep atenció. En aquest àmbit cal fer les reflexions següents:

- S'utilitza expressament el terme «progenitor/a», que ha d'interpretar-se en el mateix sentit ja apuntat en apartats anteriors.
- Òbviament, resulta irrellevant la filiació del menor, i inclou tant els casos de maternitat biològica com els d'adopció i acolliment.
- Tots dos progenitors, si treballen en la mateixa entitat local, tenen dret a aquesta mesura de forma conjunta, d'acord amb el que estableixen els arts. 8 i 17 de la llei. Amb això es garanteix que tots dos podran assistir a les reunions o visites corresponents. Es tracta d'un dret absolut, sense possible limitació, en principi, sobre la base de les necessitats del servei.
- S'haurà de justificar adequadament la necessitat d'absentar-se durant la jornada de treball, així com la necessitat d'optar per la flexibilitat horària prevista legalment.
- Es tindrà dret al permís, prèvia justificació, sempre que es necessitarà. No podem oblidar que la llei es refereix genèricament a «reunions» o «visites», tant de caràcter educatiu com sanitari i sense limitar-ne el nombre. No es concreta tampoc quina serà la durada del permís, encara que es pot interpretar que serà la necessària per poder assistir a la visita o reunió corresponent.
- Es tracta d'un permís retribuït.
- No es concreta el grau de discapacitat que ha de tenir el fill; és possible fer, doncs, una interpretació àmplia del precepte.
- Es tracta d'una mesura d'abast subjectiu molt limitat, ja que no s'hi tindrà dret en el cas, per exemple, que sigui el cònjuge o un altre familiar del funcionari el que estigui discapacitat.
- I, en fi, ens trobem davant una mesura no prevista per al cas del personal laboral, tot i que hi ha convenis col·lectius d'entitats locals que la recullen expressament (CC 4, 5, 6, 8, 11, 15, 17, 18, 19, 21, 23, 25, 26, 30, 32 i 35).

9. Permís sense retribució per atendre familiars

L'art. 20 Llei 8/2006 estableix que es podran concedir permisos sense retribució per atendre familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Permís que és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que se suspendrà d'ofici fins a la seva finalització.

En aquest àmbit és possible fer diverses observacions:

1a. Es tracta d'una mesura que es «podrà» concedir, i, per tant, no estem davant un dret absolut del funcionari públic.

2a. Aquest permís només abasta els familiars fins al segon grau; limitació subjectiva que ja hem criticat en altres apartats d'aquest llibre. Amb tot, també s'hi tindrà dret quan es tracti de familiars de la parella de fet, a conseqüència de l'equiparació que se'n fa a l'art. 2.3 de la llei.

3a. Només es podrà concedir, pel mateix subjecte causant, a un beneficiari, segons l'article 8.1 de la llei (excepte gaudi alternatiu). I només es podrà concedir una vegada.

4a. No té caràcter retribuït; solució que resulta criticable si tenim en compte que cada vegada hi ha més persones dependents que responen a les característiques subjectives d'aquest permís i que, en el cas concret dels fills, permisos d'una durada igual o superior sempre tenen caràcter retribuït.

5a. No es concreten els casos excepcionals en què es podrà prorrogar el permís més enllà dels tres mesos ni tampoc els criteris que se seguiran per determinar la durada inicial del permís. No es preveu tampoc la possible pròrroga del permís quan la durada inicial és inferior a tres mesos i es requereix aquesta pròrroga; al nostre entendre, aquesta pròrroga seria possible.

6a. Només s'exigeix, com a pressupost per a aquest permís, la necessitat d'«atendre un familiar», sense concretar els motius que fonamenten aquesta necessitat (s'ha d'atendre una malaltia, un accident, l'edat del familiar...). No s'exigeix tampoc tenir la guarda legal d'aquest familiar, ni la convivència ni la dependència econòmica.

I, 7a. aquesta mesura no està prevista legalment per al cas del personal laboral, encara que alguns convenis col·lectius d'entitats locals catalanes ho recullen (CC 4, 5, 6, 8, 9, 21, 26, 30 i 35).

10. Permisos de flexibilitat horària recuperable

Finalment, dins dels permisos es recull, a l'art. 22 Llei 8/2006, la possibilitat d'autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set hores per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència s'ha de recuperar durant la mateixa setmana, tenint en compte les necessitats del servei. Aquesta mena de permís pot ser puntual o periòdic. En aquesta matèria és possible fer diverses consideracions:

a) En primer lloc, cal destacar que es tracta d'una mesura important, ja que resulta força freqüent la necessitat d'acompanyar —especialment els fills— a calmetge durant l'horari de feina, o d'atendre els requeriments escolars d'aquells.

b) Resulta discutible, novament, la limitació subjectiva de la mesura, en arribar únicament als ascendents o descendents fins al segon grau. Com en altres àmbits, també s'hi tindrà dret en el cas dels familiars de la parella de fet.

c) En el cas dels fills, s'inclouen els casos d'adopció i acolliment.

d) Es tracta d'una mesura subjecta a «autorització», que requerirà, així mateix, la justificació prèvia corresponent per part del funcionari. No s'hi fixa tampoc la durada concreta del permís (es recull un mínim i un màxim), que dependrà, òbviament, de la mateixa durada prevista per a la visita, prova o reunió.

e) Només es reconeixerà aquesta mesura a un beneficiari pel mateix subjecte causant, encara que n'és possible el seu gaudi successiu per part de diversos beneficiaris.

f) El personal laboral no té prevista legalment aquesta mesura, encara que, com vam veure quan corresponia, els convenis que la recullen són bastant nombrosos, i tenen un abast divers.

l, g) es tracta d'un permís retribuït, però subjecte a recuperació vinculada a les necessitats concretes del servei.

11. Les reduccions de jornada per a la cura de fills o familiars

En el capítol IV de la Llei 8/2006 es regulen tres tipus de reducció de jornada: a) per cura d'un fill amb dret a la totalitat de la retribució; b) per discapacitat del mateix funcionari públic; i, c) per a la cura de familiars amb reducció de la corresponent retribució. Amb caràcter comú a totes elles se'n preveu la incompatibilitat amb l'autorització de compatibilitat i el fet que no es puguin concedir a dues persones pel mateix fet causant, fora que l'exerceixin de forma alternativa i sense superar el límit màxim de durada (aquesta darrera limitació només és aplicable realment en els casos a) i c)).

En primer lloc, respecte a la reducció de jornada amb dret a la totalitat de la retribució, és possible fer diverses consideracions:

1a) Abasta com a màxim un terç de la jornada de treball i suposa la percepció del 100% de les retribucions corresponents. La reducció de la jornada pot ser inferior, conforme a les circumstàncies presents en cada cas.

2a) Només es preveu per al cas de la cura de fills, qualsevol que en sigui la filiació. En tot cas, s'ha de tenir la guarda legal del fill. Es tracta d'una mesura dirigida exclusivament als fills i no a altres familiars, opció discutible vist el progressiu increment del nombre de persones dependents que no són fills. El naixement, adopció o acolliment d'un nou fill extingirà, si escau, el dret anterior i donarà lloc a un nou dret a reducció de jornada.

3a) S'exigeix que l'altre progenitor/a (definit en els termes ja analitzats) treballi. S'ha d'entendre, tal com hem fet en altres apartats, que el treball pot ser

per compte d'altri o per compte propi, a temps complet o a temps parcial. Aquest requisit respon a la idea que la reducció de jornada resulta necessària per poder tenir cura del menor, atès que l'altre progenitor treballa i no es pot dedicar exclusivament a tenir-ne cura.

4a) Aquesta mesura té una durada «màxima» (pot ser, per tant, inferior) d'un any a comptar des de la finalització del permís per maternitat o des de la setzena setmana posterior al part, adopció o acolliment. Si s'ha gaudit del permís de paternitat, la durada es computa de manera consecutiva a partir de la finalització d'aquest permís.

5a) El percentatge de reducció de jornada no s'amplia en cas de part, adopció o acolliment múltiples ni per qualsevol altre motiu. A diferència d'altres mesures, es dona el mateix tracte a tots els supòsits.

Tot i això, el funcionari pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha de ser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball. I la compactació podrà afectar la totalitat o una part del temps de reducció previst legalment, d'acord amb les necessitats del servei. Amb aquesta mesura es guanya en flexibilitat, en ampliar-se les possibilitats per poder conciliar la feina amb la cura del menor.

6a) Tal com assenyalem en un apartat anterior, el permís de lactància i aquesta reducció de jornada són acumulables, tant en el gaudi diari com en la fórmula de la compactació. A l'efecte de compactació es calcularà la borsa d'hores corresponent de lactància i/o del terç de la jornada de treball corresponent i es dividirà per la jornada ordinària corresponent (no reduïda). No obstant això, si només s'opta per compactar la lactància gaudint de la reducció de jornada d'un terç diàriament, la borsa d'hores de lactància s'haurà de dividir per la jornada reduïda.⁹⁰

Així mateix, la compactació d'aquesta reducció de jornada suposa o bé una minoració —proporcional al temps compactat— de la reducció d'un terç de la jornada amb el 80% de la retribució —que veurem posteriorment— en cas del seu gaudi successiu (ja que aquest temps ja ha estat gaudit en temps de no presència retribuïda), o bé que, una vegada finalitzat el temps del permís compactat, el funcionari hagi de reincorporar-se a la jornada ordinària fins que es compleixi l'any a partir de la finalització del permís per maternitat, moment en què podrà sol·licitar novament la reducció d'un terç de la jornada amb el 80% de la retribució.⁹¹

90. Circular 6/2006, de la Direcció General de Funció Pública.

91. Circular 6/2006, de la Direcció General de Funció Pública.

l, 7a. el personal laboral de les entitats locals no disposa d'una mesura tan favorable com aquesta, tot i que s'ha recorregut, com hem vist, a l'equiparació per mitjà de la negociació col·lectiva.

En segon lloc, l'art. 25 Llei 8/2006 preveu que els funcionaris amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, hagin de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de la jornada de treball equivalent al mateix temps que li hagin de dedicar, sense pèrdua de retribucions. En aquest àmbit també es poden fer unes quantes reflexions:

a) No es concreta el grau de discapacitat exigint ni la seva naturalesa concreta, si bé, lògicament, no en pot ser cap que determini l'extinció de la mateixa relació funcional. I aquesta discapacitat ha de ser legalment reconeguda, és a dir, determinada pels òrgans públics competents.

b) El tractament requerit —en un centre públic o privat— pot ser tant sanitari com, sobretot, de rehabilitació. El funcionari haurà de lliurar a l'entitat local la justificació suficient sobre la necessitat de seguir aquest tractament i de fer-ho en temps de treball. En aquest sentit, la llei preveu que es requereix un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es porti a terme en l'horari laboral. El problema sorgirà quan aquest informe i la documentació aportada pel funcionari no coincideixin.

c) En aquest cas, la llei no fixa la durada màxima diària de la reducció de jornada, i es limita a preveure que serà la necessària, cosa que implica que la seva durada pot arribar a ser important, segons les circumstàncies concurrents (reducció diària, diversos dies a la setmana...). I no es fixa tampoc la durada màxima temporal de la reducció, que també serà la necessària (mesos o fins i tot anys).

I, d) finalment, cal recordar que no existeix una mesura equivalent per al cas del personal laboral.

En tercer lloc, un funcionari públic pot sol·licitar una reducció de jornada d'un terç o de la meitat, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els tres casos següents: 1r) per atendre un fill menor de sis anys, sempre que en tingui la guarda legal; 2n) per atendre una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal; i, 3r) per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial. En aquest àmbit cal fer diverses consideracions:

- A diferència dels supòsits anteriors, en aquest cas la reducció de jornada està fixada d'una forma estricta: o es tracta d'un terç o de la meitat

de la jornada, únicament. Amb tot, la remuneració percebuda és superior a la que correspondria tenint en compte el temps de reducció de jornada. Com vam veure en el moment oportú, en el cas del personal laboral, el marge de flexibilitat és més gran després de la LOIEMH.

- En tots els casos, es podrà sol·licitar una vegada o diverses la reducció de jornada i, com hem vist, per dues persones respecte al mateix subjecte causant de forma alternativa. L'únic límit és donat per la durada màxima prevista en cadascun dels supòsits.
- Si es tracta dels fills, s'inclouen tots els supòsits de filiació, amb el límit d'edat dels sis anys. L'únic requisit és tenir la guarda legal del menor, i no es podrà exigir que la seva cura estigui a càrrec exclusiu del funcionari sol·licitant. No es requereix tampoc que l'altre progenitor/a treballi.
- Si es tracta de persones discapacitades no s'exigeix un vincle familiar però sí la guarda legal. Així mateix, no es preveu que aquesta discapacitat estigui determinada legalment (encara que se'n pot exigir la justificació mèdica corresponent), però sí que no es desenvolupi una activitat retribuïda. No es pot considerar com a tal, òbviament, la percepció d'una prestació de la Seguretat Social. No s'exigeix tampoc la convivència amb la persona discapacitada, ni que estigui a càrrec exclusiu del funcionari sol·licitant. També és important destacar que no es preveu límit temporal a aquesta reducció de jornada i, per tant, es podrà mantenir mentre la persona discapacitada requereixi atenció.
- En el supòsit dels familiars cal destacar, especialment, el caràcter ambigu i genèric dels requisits exigits, que pot donar lloc a problemes d'aplicació. En efecte, es preveu que es podrà accedir a la reducció de jornada —sense límit temporal com en el cas de les persones discapacitades— quan el familiar tingui «un grau de dependència que li impedeixi ser autònom», o quan «requereixi una dedicació o atenció especial». Com interpretar aquests termes? Caldrà tenir molt present el contingut dels informes mèdics corresponents.
- També resulta molt discutible l'elevat grau d'incapacitat que s'exigeix: un grau igual o superior al 65% reconegut —entem legalment pels òrgans competents. De nou, es protegeix més el cas dels fills que el de la resta dels familiars dependents.
- I, en fi, també cal recordar que resulta criticable la limitació subjectiva als parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Amb tot, s'ha de tenir present que vista l'equiparació que en fa la Llei 8/2006, dins d'aquests parents s'inclouen també els corresponents a la parella de fet. I també cal assenyalar que, en el cas de familiars, no se'n requereix tenir la guarda legal, ni que el familiar hi convisqui o estigui a càrrec exclusiu del funcionari.

D'altra banda, i amb caràcter supletori, l'art. 48.1.h) LEBEP assenyala que, per raons de guarda legal, quan el funcionari tingui la cura directa d'algun menor de 12 anys, de persona gran que requereixi una dedicació especial o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada, amb la disminució de les seves retribucions. El mateix dret es té quan es tracta de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pot valer per ell mateix i que no desenvolupi una activitat retribuïda.

I, en fi, l'art. 48.1.i) LEBEP preveu que el funcionari té dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada, per atendre un familiar de primer grau, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes, amb caràcter retribuït. En el cas que hi hagi més d'un titular d'aquest dret pel mateix subjecte causant, el temps de gaudi es podrà prorratejar entre ells, respectant, en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Finalment, pel que fa a la regulació existent en altres comunitats autònomes es poden fer diverses consideracions:

1a) La normativa sobre funció pública de Castella i Lleó estableix que el funcionari que, per raó de guarda legal, sigui responsable directe de tenir cura d'un menor de 8 anys, d'una persona gran que necessiti especial dedicació o d'una persona amb un grau de minusvalidesa psíquica, física o sensorial igual o superior al 33%, que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada, a la seva elecció, d'entre un mínim de la desena part i un màxim de la meitat de la seva durada, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. Així mateix, es preveu que la concessió d'aquesta reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, remunerada o no, durant l'horari objecte de reducció.

I a tot això afegeix un supòsit específic: també podrà sol·licitar-se una reducció de jornada, en els mateixos termes anteriors, en els casos degudament justificats basats en la incapacitat psíquica o física del cònjuge, pare o mare, o ascendents afins en primer grau, que convisquin amb el funcionari.

En aquest àmbit es poden fer tres consideracions: *a)* a diferència de la normativa estatal i d'altres normes autonòmiques es concreta el grau de discapacitat que pot donar dret a sol·licitar aquesta mesura de conciliació —un 33% com a mínim—; *b)* es flexibilitza de manera important el marge de reducció de jornada, en poder oscil·lar aquesta entre un mínim d'una desena part de la jornada i un màxim de la meitat; *c)* a diferència de la normativa estatal i altres normes autonòmiques, es fa esment exprés al cònjuge; i *d)* en el mateix sentit, es fa, encertadament, una referència especial a les situacions de dependència en què poden trobar-se el cònjuge i els ascendents de primer grau del funcionari que conviu amb ell.

2a) En termes semblants als anteriors, tot i que amb un caràcter més restric-

tiu, es manifesten, en els casos de Madrid, Múrcia i el País Basc, els arts. 71.2 i 3 LFPM, 77.2 LFPMU i 72.2 i 3 LFPPV, en preveure que es tindrà dret a una reducció de jornada d'un terç a la meitat amb la reducció proporcional de retribucions quan es tingui a la seva cura directa un menor de 6 anys o una persona discapacitada física o psíquica que no fa una activitat retribuïda. Així mateix, en els casos degudament justificats, basats en la incapacitat física del cònjuge, pare o mare, que convisquin amb el funcionari, aquest també podrà sol·licitar la reducció de jornada en els mateixos termes anteriors.

Resulta discutible l'exclusió de les persones grans i de les persones discapacitades sensorials, com també la limitació, en els casos del cònjuge i dels ascendents de primer grau, als supòsits d'incapacitat física.

3a) En el cas de Galícia, l'art. 70.1.f) LFPG es limita a reconèixer que els qui, per raons de guarda legal, tinguin a la seva cura directa algun menor de 6 anys, una persona d'edat avançada que requereixi especial dedicació o una persona discapacitada psíquica o física que no faci activitat retribuïda, tindran dret a una disminució d'un terç o la meitat de la seva jornada de treball, amb la reducció proporcional de retribucions. Es tracta d'una regulació una mica concisa i poc protectora, en limitar el dret, en el cas dels menors, als 6 anys d'edat. Així mateix, s'obliden les persones discapacitades sensorials i es preveu un règim poc flexible, si tenim en compte la regulació existent a Castella i Lleó.

Tanmateix, des d'una perspectiva molt diferent i clarament innovadora, l'art. 38 LIMHG preveu que, en les proves de promoció interna que tinguin en compte la valoració de mèrits, s'establirà una puntuació específica —que es graduarà en funció del temps utilitzat— per a aquells funcionaris gallecs que haguessin accedit a una reducció de jornada a fi de tenir cura de familiars els darrers 5 anys.

Així mateix, l'art. 45 LIMHG estableix que tindran preferència, a l'hora de participar en els cursos formatius organitzats per l'Administració gallega, aquells funcionaris o funcionàries que estiguin utilitzant o hagin recorregut els darrers 2 anys a una reducció de jornada per tenir cura de familiars.

I, 4a) finalment, en el supòsit de les Illes Balears (art. 119 LFPIB), els funcionaris públics tenen dret a una reducció màxima de la meitat de la seva jornada —no es preveu un mínim— per atendre els casos de guarda legal de menors de 12 anys i de familiars amb discapacitat o de persones dependents. Es deixa al desenvolupament reglamentari la concreció d'aquests supòsits.

12. L'excedència voluntària per a la cura de fills o familiars

La Llei 8/2006⁹² també regula la figura de l'excedència per a la cura de fills o familiars i ho fa d'una forma força extensa, que inclourà, amb caràcter previ, una sèrie de regles comunes:

1a) Si durant un període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

2a) Amb un règim més rigorós que el previst a l'ET, s'assenyala que l'exercici simultani de l'excedència per dues persones en relació amb el mateix subjecte causant només està permès, amb autorització prèvia, si se sol·licita de forma expressa i no s'afecta el funcionament dels serveis. En el mateix sentit, l'art. 89.4 LEBEP preveu que, en aquest cas, l'Administració podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.

3a) Aquesta mesura és incompatible amb l'autorització de compatibilitat.

4a) El funcionari en situació d'excedència podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'entitat local.⁹³

l, 5a) si una vegada finalitzada l'excedència, el funcionari no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declararà d'ofici la situació com d'excedència voluntària per interès particular.

A tot això cal afegir, que es pot accedir a l'excedència, amb les especialitats apuntades a l'art. 2.2 Llei 8/2006 respecte al personal eventual, tant si el vincle funcional és definitiu com provisional (STC 240/1999). Tot i això, en els casos del personal interí i laboral temporal, la reserva del lloc de treball s'entén sens perjudici que durant l'excedència es pugui deixar sense efecte el nomenament d'interí o rescindir el contracte de treball si concorre una de les causes previstes legalment. En aquests supòsits, el personal afectat cessa en la seva relació de serveis i finalitza el període d'excedència que estigués gaudint. No obstant això, una vegada arribada la condició de funcionari o de personal laboral fix, el temps d'excedència computarà a l'efecte de drets passius i triennis o antiguitat.⁹⁴

Partint de tot això, podem destacar, en primer lloc, que l'excedència per atendre un fill es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del seu naixement o des de la resolució judicial de constitució de l'adopció o des de la decisió administrativa o judicial d'acolliment (permanent o preadoptiu), i la seva durada màxima és de tres anys, a comptar des d'aquestes mateixes dates (per la qual cosa el menor acollit o adoptat pot ser més gran d'aquesta edat). En aquest punt cal

92. Vegeu art. 300 TRLMLC.

93. Art. 89.4 *in fine* LEBEP.

94. Circular 6/2006, de la Direcció General de Funció Pública.

assenyalar que, tenint en compte la normativa comunitària, aquesta excedència es podrà sol·licitar una vegada o diverses per períodes de temps fraccionats, amb l'únic límit de no poder sobrepassar aquest període de tres anys.

També cal recordar que durant el període d'excedència no es percebran ni retribucions a càrrec de l'entitat local ni prestació de la Seguretat Social, a diferència del que s'esdevé en altres països europeus (Bèlgica, Dinamarca, Alemanya, Luxemburg, Noruega).⁹⁵

No obstant això, el període d'excedència sí que computa a l'efecte del reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de provisió o drets passius (en aquesta última qüestió amb certs límits, tal com veurem en l'apartat següent). Així mateix, es té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. Amb tot, si s'ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, se'n conservaran els drets generals fins al cessament o fins al moment que es resolgui la convocatòria de provisió.

En segon lloc, respecte a l'excedència per a la cura de familiars, aquesta només abasta els familiars de fins al segon grau per consanguinitat o afinitat (incloent-hi els corresponents a la parella de fet), i, així mateix, s'exigeix que no es puguin valer per ells mateixos i no puguin exercir cap activitat retribuïda. Respecte a la delimitació d'aquests últims conceptes ens remetem al que ja hem assenyalat en tractar el cas del personal laboral. No es requereix, per contra, que el familiar es trobi a càrrec del sol·licitant de l'excedència.

L'excedència pot ser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys (amb la Llei 8/2006, se n'equipara la durada màxima amb la prevista per al cas dels fills); el període concret es determinarà d'acord amb l'acreditació del grau de dependència del familiar i la seva durada estimada. En aquest punt s'haurien de tenir molt presents els informes mèdics que haurà de presentar el funcionari sol·licitant. I, com vam veure, també serà possible un gaudi fraccionat d'aquesta mesura, amb l'únic límit de no superar la durada màxima de tres anys, a comptar des de la primera sol·licitud.

Cal destacar que els efectes d'aquesta excedència són els mateixos que en el cas de l'excedència per cura de fills.

Finalment, en relació amb la regulació existent en altres comunitats autònomes, assenyalarem el següent:

1r. En els casos de Castella i Lleó, Galícia i Madrid, els arts. 92 LFPCL, 55.4 LFPG i 59 bis LFPM recullen el règim jurídic següent:

— Es té dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per atendre cada fill, tant quan sigui natural com quan és adoptat o d'acollida permanent o preadoptiu, que es compta des de la data de naixement o, si escau, de

95. Amb especialitats en cada cas, vegeu «Así se concilia en Europa», *Expansión*, 1-2 de juliol de 2006.

la resolució judicial o administrativa (raó per la qual, un cop més, el menor adaptat o acollit pot ser més gran de 3 anys d'edat).

— L'excedència tindrà una durada no superior a un any quan es tracta de familiars de fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat, no poden valer-se per ells mateixos i no fan una activitat retribuïda. Resulta evident que la durada d'aquest tipus d'excedència és menor que en el cas de la normativa estatal i catalana.

— Es reconeix expressament que l'excedència constitueix un dret individual dels funcionaris. I en el cas que dos funcionari fossin titulars del dret a gaudir-la en referència al mateix subjecte causant, l'Administració podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis. Com ja hem afirmat abans, aquest límit no resultarà aplicable quan es tracti de dos subjectes causants distints.

— El període de permanència en situació d'excedència, com és lògic, computa a l'efecte dels triennis, consolidació de grau personal i drets passius. Durant el primer any, els funcionaris tindran dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupaven i, transcorregut aquest període, aquesta reserva ho serà d'un lloc de treball a la mateixa localitat i del mateix nivell i retribució.

I, finalment, juntament amb això anterior, també es preveu que el dret a la reserva del lloc de treball durant el primer any s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos, quan es tracti de membres d'unitats familiars que tinguin reconeguda la condició de família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si tenen la condició de família nombrosa de categoria especial.

2n. A la Regió de Múrcia, si bé l'excedència per cura dels infants es regula de manera semblant a com es fa a Castella i Lleó, Galícia i Madrid, per a l'excedència per cura de familiars es recorre a una remissió al que disposa la legislació bàsica de l'Estat (art. 59 LFPMU).

3r. En el cas de les Illes Balears, amb una regulació una mica concisa, l'art. LFPIB reconeix l'excedència per cura dels fills —naturals, d'adopció o d'acollida (permanent o preadoptiu)— per un període no superior a 3 anys, i l'excedència per a la cura d'un familiar a càrrec directe —sense concretar el grau de parentiu— per un període no superior a un any. També es reconeix expressament el dret d'accedir a aquesta mesura de conciliació al personal funcionari interí.

I, 4t., finalment, amb un caràcter innovador i des d'una perspectiva molt distinta a les anteriors, a Galícia, l'art. 38 LIMHG estableix que en les proves de promoció interna que abastin la valoració de mèrits s'establirà una puntuació específica —que es graduarà en funció del temps utilitzat— per a aquells funcionaris que haguessin accedit a una excedència per a la cura de familiars els darrers 5 anys.

Amb la mateixa finalitat incentivadora, a Galícia també es preveu que tindran preferència a l'hora de participar en els cursos formatius organitzats per

l'Administració aquells funcionaris o funcionàries que tinguin o hagin tingut els darrers 2 anys una excedència per cura de familiars (art. 45 LIMHG).

13. Altres mesures de conciliació previstes per la Llei 8/2006

Finalment, cal destacar que la Llei 8/2006 inclou altres mesures de «conci-liació», entesa aquesta en un sentit més ampli que l'utilitzat en aquest llibre, i per això simplement les enumerarem. En efecte, es tracta de:

a) Un permís per matrimoni o inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, de 15 dies naturals consecutius, que poden gaudir-se dins del termini d'un any a comptar des de la data del casament o de l'inici de la convivència. Cal tenir present que, en cas de dos funcionaris de la mateixa entitat local que decideixen contreure matrimoni, una interpretació literal de l'art. 8.2 Llei 8/2006 ens portaria a concedir aquest permís només a un d'ells, ja que aquest supòsit no és excepció de la regla general segons la qual no es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant. En aquest punt cal proposar, doncs, una interpretació correctora, i concedir el permís a tots dos funcionaris.

b) Un permís per matrimoni de familiars: un dia de permís si es tracta d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

I, c) l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència (art. 6): amb una durada mínima de dos anys i màxima de quinze, si el cònjuge o convi-vent ha de residir en un altre municipi per haver-hi obtingut un lloc de treball estable. El període d'excedència no computa a l'efecte de triennis, grau personal ni drets passius, ni existeix reserva de destinació.

Capítol III

Mesures de conciliació de la vida laboral i familiar i sistema de Seguretat Social: una possible via de discriminació indirecta

Tal com ha assenyalat el Consell Econòmic i Social (Informe 4/2000), un dels àmbits en què les mesures de conciliació plantegen especials problemes és en la interrelació amb les prestacions del sistema de Seguretat Social i això, perquè, com hem anunciat, el recurs a algunes d'elles té conseqüències negatives en el moment d'accedir a determinades prestacions o en fixar-ne la quantia (LÓPEZ GANDÍA, 48).⁹⁶

Aquest fet pot desincentivar precisament el recurs a les fórmules de conciliació, en contra de l'assenyalat a l'Acord marc sobre el permís parental de 1995,⁹⁷ on s'afirma que «tots els assumptes de seguretat social vinculats amb el present Acord hauran de ser examinats i determinats pels estats membres de conformitat amb la legislació nacional, tenint en compte la importància de la continuïtat dels drets a les prestacions de seguretat social per als diferents riscos, i en particular les atencions sanitàries...».

En primer lloc, l'art. 180⁹⁸ LGSS (modificat per la LOIEMH) preveu que els dos primers anys d'excedència per atendre fills o menors acollits tindran la consideració de període de cotització efectiva a l'efecte de les corresponents prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat. Període que s'incrementa a 30 mesos si es tracta d'una família nombrosa de categoria general i fins a 36 mesos si posseeix categoria especial.

En canvi, quan es tracta d'una excedència per cura de familiars només es considerarà cotitzat, al mateix efecte anterior, el primer any del període d'excedència.

96. Que afirma: «[...] és ingenu o malintencionat pensar que n'hi ha prou de remoure els obstacles laborals perquè s'aconsegueixin automàticament els objectius de conciliació, si no van acompanyats de mesures protectores de Seguretat Social i de serveis socials adequats [...]».

97. Celebrat entre la UNICE, el CEEP i la CES i aplicat per la Directiva 96/34/CE.

98. Que, d'acord amb la DTa 7a LOIEMH, només s'aplica a les excedències que es causin a partir de la seva entrada en vigor (24-3-2007).

Això implica que, en el supòsit de l'excedència per cura de fills, aquesta mesura protectora, amb l'única excepció de les famílies nombroses de categoria especial, només abasta una part del període d'excedència, ja siguin 24 o 30 mesos però no la resta de l'excedència (12 o 6 mesos), que no es considerarà cotitzada, cosa que implica que si el beneficiari ha recorregut a aquesta mesura una vegada o diverses al llarg de la seva vida laboral per a la cura d'un fill o menor acollit fins al màxim dels tres anys previst legalment, aquesta opció tindrà conseqüències negatives posteriors a l'hora de calcular, per exemple, la seva pensió de jubilació. I això perquè en el moment de fixar el percentatge aplicable a la base reguladora en funció dels anys cotitzats, no es podrà computar com a cotitzat la totalitat del període d'excedència, sinó només 24 o 30 mesos.

I en la mateixa línia anterior, en el cas de l'excedència per cura de familiars, si s'opta per la seva durada màxima només el primer any es computa com a cotitzat, per la qual cosa la resta de l'excedència no computarà, amb els mateixos efectes negatius apuntats en el paràgraf anterior.

A això cal afegir que, segons el nostre parer, resulta discutible el tracte legal diferent que la normativa laboral i de Seguretat Social dóna a tots dos tipus d'excedència —tant des de la perspectiva de la durada com des del vessant de la consideració com a període de cotització efectiva—, ja que cada vegada les persones dependents que no són infants són més nombroses al nostre país; d'ací es dedueix la necessitat de donar un tracte equivalent a totes dues situacions, tal com ja fa la Llei 8/2006.

En fi, al nostre entendre, tant en el cas dels fills com d'altres familiars, s'hauria de considerar com a cotitzada la totalitat de l'excedència si no es vol desincentivar aquesta mesura de conciliació i incórrer fins i tot en una possible discriminació indirecta per raó de sexe, ja que aquesta situació afecta molt majoritàriament les dones, en ser aquestes les que normalment s'acullen a les mesures de conciliació.

I si bé aquesta falta de cotització es podria cobrir mitjançant la celebració d'un conveni especial amb la Tresoreria General de la Seguretat Social, es tracta d'una solució cara i probablement inassequible al treballador (LÓPEZ GANDÍA, 54). I això, ja que al marge del cost econòmic que suposa per al treballador assumir la cotització corresponent, també s'exigeix que, per poder accedir al conveni especial, acrediti una cotització de 1.080 dies.⁹⁹

D'altra banda, cal destacar que aquesta consideració com a període cotitzat no abasta les prestacions per incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i atur; exclusions que resulten discutibles, ja que poden crear situacions de desprotecció.

99. Ordre de 13-10-2003, que regula el conveni especial en el sistema de Seguretat Social.

Finalment, en aquest àmbit ens hem de referir al cas particular dels funcionaris públics: en efecte, l'art. 4.3 Llei 8/2006 preveu, com hem vist, que l'excedència per cura de fills, amb una durada màxima de tres anys, computarà a l'efecte «del sistema de previsió o drets passius», mentre que, en la mateixa línia, el seu art. 5.3 recull el mateix resultat per a l'excedència per cura de familiars —també amb una durada màxima de tres anys. D'això cabria deduir que, en tots dos supòsits, els tres anys es computarien com a cotitzats a la Seguretat Social i amb caràcter general (sense límit de prestacions).

Lògicament, el dubte que sorgeix és com coordinar el que disposen aquests preceptes amb l'assenyalat a l'art. 180 LGSS. Al nostre entendre, són possibles dues opcions interpretatives: 1a) una de més restrictiva, segons la qual resultaria inaplicable el que disposen aquests preceptes de la Llei 8/2006, en no posseir competència el Parlament de Catalunya per legislar en matèria de Seguretat Social, d'acord amb el que s'estableix a l'art. 149.1.17a CE, cosa que suposa que s'aplicaria exclusivament el règim previst a l'art. 180 LGSS, en els termes ja vistos i, en conseqüència, no tot el temps d'excedència d'un funcionari per cura de fills o familiars li computaria a l'efecte de Seguretat Social; i, 2a) una interpretació més flexible, que consistiria a entendre que s'aplica el que es disposa a l'art. 180 LGSS —en no tenir el Parlament competències legislatives en matèria de Seguretat Social— però l'entitat local corresponent estaria obligada a cobrir el període no considerat com a cotitzat per l'esmentat precepte, a través de la fórmula del conveni especial amb la Tresoreria General de la Seguretat Social. Al nostre entendre, davant la parquedat de la Llei 8/2006, la primera interpretació és la que està més d'acord amb el règim legal vigent i amb el que disposa l'art. 149.1.17a CE.

En segon lloc, també s'ha plantejat el problema de com calcular una prestació, per exemple la d'atur, quan en els mesos anteriors el sol·licitant ha reduït la seva jornada com a mesura de conciliació i, per tant, ha cotitzat en funció de les retribucions realment percebudes.

En aquest àmbit, la solució donada per alguns tribunals va consistir a considerar aquest temps com a cotitzat a temps complet per no desincentivar el recurs a les mesures de conciliació i garantir els drets que es pretenen protegir,¹⁰⁰ o bé a retrotreure el càlcul de la base reguladora al moment que es va iniciar la jornada reduïda; aquesta última posició és la inicialment assumida pel mateix Tribunal Suprem.¹⁰¹ No obstant això, aquest últim Tribunal va canviar el seu criteri a la sentència de 2-11-2004 (RJ 7782) on va descartar les solucions ante-

100. SSTSJ (S) Catalunya 26-1-2001 (AS 576), 6-6-2003 (AS 2602), 27-10-2003 (AS 4024), 14-5-2003 (AS 2596), 25-3-2004 (Jur 2004/155213), 15-7-2004 (AS 2632) i 6-2-2006 (AS 1906) i Comunitat Valenciana 6-2-2002 (AS 3336). També, STSJ (S) Aragó 13-11-2002 (Jur 2003/34). En contra, SSTSJ (S) Castella-Lleó 5-5-2003 (AS 2391) i 31-5-2004 (Jur 2004/176296) i Navarra 16-9-2003 (Jur 2004/3166).

101. STS (S) 6-4-2004 (RJ 5909) i SSTSJ (S) Navarra 27-10-2004 (AS 3632), Cantàbria 10-11-2004 (AS 3220), Aragó 1-12-2004 (Jur 2005/50937) i Comunitat Valenciana 9-5-2006 (Jur 2006/271909).

riors, per considerar que no estaven previstes en la legislació vigent ni derivaven del que disposava la normativa internacional o comunitària, i va optar per aplicar directament l'art. 211 LGSS, cosa que implicava calcular la base reguladora tenint en compte les cotitzacions reals fetes durant els últims 180 dies amb independència que el treballador estigués amb la jornada reduïda.¹⁰²

Aquest panorama s'ha modificat amb la LOIEMH a conseqüència del que es disposa en els arts. 180.3 i 4¹⁰³ i 211.5 LGSS. D'aquesta manera, en el segon d'aquests preceptes es preveu que en els casos de reducció de jornada per cura de fills prematurs o hospitalitzats i per cura de fills o familiars, per al càlcul de la base reguladora de la prestació per atur, les bases de cotització es computaran incrementades fins al 100% de la quantia que hauria correspost si s'hagués mantingut, sense reducció, el treball a temps complet o parcial.¹⁰⁴ Amb això es garanteix que la reducció de jornada no perjudicarà el càlcul de la base reguladora ni l'import de la prestació corresponent.

D'altra banda, l'art. 180.3 estableix que les cotitzacions fetes durant els dos primers anys de reducció de jornada per cura de fills es computaran incrementades fins al 100% de la quantia que hauria correspost si s'hagués mantingut sense aquesta reducció la jornada de treball, a l'efecte de les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat. En la resta dels casos de reducció de jornada aquest increment només serà durant el primer any. En aquest àmbit cal fer diverses consideracions: *a*) que aquesta mesura no afecta totes les prestacions sinó només les citades expressament; *b*) que només abasta el primer o els dos primers anys de reducció de jornada, i per això en el cas de tenir aquesta una durada superior, a partir d'aquest moment el càlcul de la prestació de Seguretat Social corresponent es podria veure afectat negativament. I, de nou, encara que el treballador podria celebrar un conveni especial, es tracta d'una solució a la qual difícilment recorrerà,¹⁰⁵ *c*) cal entendre que aquesta mesura s'aplicarà respecte a cadascuna de les excedències que, al llarg de la seva vida laboral, pugui sol·licitar un treballador o un funcionari; i, *d*) s'estableix un discutible tracte més favorable per al cas de la reducció de jornada per cura de fills.

En fi, el nou art. 180.4 LGSS preveu que quan l'excedència per cura de fills o familiars hagués estat precedida per una reducció de jornada pels mateixos

102. SSTS (S) 2-11-2004 (RJ 7782, 2005/1053 i 2005/1984), 23-11-2004 (RJ 7655) i 31-1-2006 (RJ 2850), i SSTSJ (S) Catalunya 31-1-2005 (AS 407), 24-4-2006 (AS 2596) i 19-5-2006 (Jur 2006/271154). També, STSJ (S) Comunitat Valenciana 2-2-2006 (AS 876).

103. D'acord amb la DTa 7a de la LOIEMH, l'establert en aquests apartats només resulta d'aplicació a les excedències que s'iniciïn a partir de la seva entrada en vigor (27-3-2007).

104. Així mateix, es preveu que si la situació legal d'atur es produeix quan el treballador és en les situacions de reducció de jornada esmentades, les quanties màxima i mínima previstes a l'art. 211 es determinaran tenint en compte l'indicador públic de rendes d'efectes múltiples en funció de les hores treballades abans de la reducció de jornada.

105. En aquest cas no s'exigeix una cotització prèvia de 1.080 dies, Ordre 13-10-2003: es preveu per a les prestacions de jubilació, incapacitat permanent i mort i supervivència derivades de malaltia comuna o accident no laboral.

motius, a l'efecte de la consideració com a cotitzats dels períodes d'excedència que corresponguin, les cotitzacions fetes durant la reducció de jornada es computaran incrementades fins al 100% de la quantia que hauria correspost si la jornada de treball s'hagués mantingut sense aquesta reducció.

En tercer lloc, en el cas de reducció de jornada, a l'efecte del còmput de les cotitzacions fetes la jornada es comptarà com a reduïda i no com a completa, cosa que pot tenir conseqüències, per exemple, en matèria de jubilació (LÓPEZ GANDÍA, 57). Tot i que aquest problema es pot veure resolt si s'estén la solució adoptada pel Tribunal Constitucional a les sentències 49 i 50/2005, de 14 de març, on s'assenyala que resulta discriminatori computar, en el cas dels treballadors a temps parcial, el període de cotització exigít per causar dret a les prestacions sobre les hores treballades, i que s'haurà d'aplicar el mateix criteri previst per als treballadors a temps complet.

Al nostre entendre, la solució més adequada, des de la perspectiva de no desincentivar les mesures de conciliació, és considerar tot el temps de reducció de jornada com a cotitzat a temps complet i amb caràcter general, tal com, per altra banda, es fa en àmbits com la jubilació parcial. No compartim, en conseqüència, la solució adoptada recentment en la interlocutòria del Tribunal Constitucional de 27-3-2007 on es conclou que el fet que «l'actual regulació no prevegi una norma específica que permeti considerar com a cotitzats a jornada completa, a l'efecte del càlcul de les bases reguladores de les prestacions de Seguretat Social, els períodes treballats (i cotitzats) a jornada reduïda... no determina la inconstitucionalitat per omissió... i serà al legislador a qui, en atenció a les circumstàncies econòmiques i socials que són imperatives per a la viabilitat i eficàcia del sistema de la Seguretat Social, li correspon decidir (dins del respecte a la garantia institucional consagrada per l'art. 41 CE), sobre grau de protecció que han de merèixer les diferents necessitats socials...».

En quart lloc, cal tenir present que, en el cas dels funcionaris públics, les conseqüències negatives des de la perspectiva de Seguretat Social en un supòsit de reducció de jornada són menors. I això, perquè, com hem vist, en cas que es tracti d'una reducció de jornada per cura de fills, durant el primer any el funcionari percebrà el 100% de la seva retribució (amb una reducció de jornada d'un terç) i, per tant, la cotització també serà total (encara que no treballi la totalitat de la jornada) i a partir d'aquest moment, la pèrdua de cotitzacions serà menor que en el cas del personal laboral: un 40% (encara que redueixi la meitat de la seva jornada) o un 20% (si redueix un terç). Aquesta última situació es donarà també en el cas de reducció de jornada per cura de familiars, excepte en determinats casos.

Per tant, si bé, com hem vist, les prestacions futures del funcionari públic es veuran afectades per la reducció de jornada, aquesta afectació serà menor, en la

gran majoria dels supòsits, que en el cas del personal laboral, ja que aquest sempre tindrà una reducció de jornada i de salari i cotització d'entre un vuitè i la meitat de la seva jornada.

Finalment, en aquest àmbit els tribunals també han elaborat els criteris següents:

1r. Si se sol·licita l'excedència, per calcular la base reguladora de la pensió d'incapacitat permanent no s'aplicarà la «doctrina del parèntesi», en tractar-se d'una opció voluntària.¹⁰⁶ És molt important assenyalar que aquesta doctrina judicial implica que optar per l'excedència pot tenir, amb l'assenyalada anteriorment, una altra conseqüència negativa a l'hora de calcular pensions futures tan importants com la incapacitat permanent o la jubilació, ja que en calcular la base reguladora el temps d'excedència es tindrà en compte i s'integrarà amb la base mínima de cotització d'entre totes les existents a cada moment per a treballadors més grans de 18 anys (arts. 140.4 i 162 LGSS).

Per tant, per exemple, si un treballador o funcionari té dos fills i ha recorregut en els dos casos a una excedència de tres anys, la seva carrera de cotització tindrà dos anys en què es tindrà en compte la base mínima de cotització, solució que repercutirà en una menor quantia de pensió i, a més a més, només quatre d'aquests anys, com vam veure anteriorment, es consideraran com a temps cotitzat a la Seguretat Social. Si, a més a més, sol·licita una excedència de dos anys per tenir cura del pare o la mare grans, això suposarà sumar un nou any en què es prendrà la base mínima de cotització i només un dels dos anys es tindrà com a cotitzat a la Seguretat Social.

2n. A pesar que es tracta d'una qüestió complexa, es pot afirmar que l'empleat, en cas d'excedència per cura de fills o familiars, es considera en situació assimilada a l'alta, amb l'única excepció de la prestació per IT, cosa que hi impedirà l'accés.¹⁰⁷ Situació d'assimilació a l'alta que abasta, si escau, els tres anys d'excedència¹⁰⁸ i que permetrà accedir, si escau, a les prestacions de Seguretat Social, amb l'excepció de la IT.

l, 3r. per a la determinació de la carència i del període de la prestació per atur no es computarà el període d'excedència, i es retrotraurà el còmput a la data que va cessar l'obligació de cotitzar.¹⁰⁹

En definitiva, en aquest punt cal reiterar la necessitat d'introduir, si volem promocionar realment la conciliació de la vida familiar i laboral, els canvis legals necessaris per evitar que el recurs a una mesura de conciliació suposi una pèrdua de

106. STSJ (S) Castella-Lleó 5-5-2003 (AS 2391).

107. STS (S) 14-11-2002 (RJ 2003/3042) i SSTSJ (S) Aragó 24-12-2001 (AS 640), Catalunya 24-10-2002 (AS 3502) i 16-7-2004 (AS 2689) i Comunitat Valenciana 30-11-2004 (AS 3715).

108. STSJ (S) Catalunya 24-10-2002 (AS 3502).

109. STSJ (S) Catalunya 31-5-2002 (AS 1994).

drets en matèria de Seguretat Social. Sense oblidar que, tenint en compte que aquestes mesures són gaudides molt majoritàriament per dones, ens trobem probablement davant un supòsit de discriminació indirecta per raó de sexe. I tot això a pesar que la LOIEMH ha suposat un pas endavant en aquesta matèria.

Conclusions

Sense reiterar aquí les conclusions, crítiques i propostes fetes en els diferents apartats, sí que és necessari posar de manifest algunes conclusions generals sobre el tema de la conciliació i la seva posada en pràctica en el marc de les entitats locals catalanes.

1a) No hi ha dubte que després dels importants canvis legals esdevinguts durant els últims anys (Llei 8/2006, LOIEMH, LEBEP...), s'ha avançat de forma important en l'establiment de mesures destinades a facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral (no personal) del personal al servei de les entitats locals catalanes. Canvis que posseeixen una entitat i intensitat molt diversa (el més conegut, sens dubte, és la implantació del permís de paternitat), i que han estat objecte d'un important debat públic.

Amb tot, és una llàstima que, com hem pogut constatar, no sempre la norma legal resulta clara, cosa que ha portat a la necessària intervenció dels tribunals.

2a) Aquestes reformes legals també han estat molt ben acollides per la negociació col·lectiva desenvolupada en les entitats locals catalanes; bona disposició que, especialment en el cas del personal laboral, ha dut a incorporar immediatament en els convenis col·lectius les millores incloses en la legislació funcionarial, i s'ha oblidat que, en alguns casos, l'ET resulta més favorable que aquella.

No obstant això, tal com hem pogut analitzar, la normativa funcionarial continua essent més favorable que la regulació aplicable al personal laboral, a pesar de les modificacions incorporades recentment per la LOIEMH.

3a) En la negociació col·lectiva segueixen persistint —molt probablement per inèrcia— continguts que contradiuen la legislació vigent. Tal com ja hem assenyalat, el més convenient és que aquests continguts il·legals se suprimeixin com més aviat millor.

4a) A pesar de les modificacions portades a terme per la LOIEMH i la postura del Tribunal Constitucional en aquesta qüestió, al nostre entendre es continua requerint una millora del tractament en matèria de Seguretat Social de les mesures de conciliació, que procedeixi a equiparar totalment el recurs a aquestes mesures amb la situació de servei actiu. Això implicaria considerar com a cotitzada la durada total de l'excedència i en relació amb tots els tipus de prestacions, aplicar la «doctrina del parèntesi» a l'hora de calcular la corresponent base reguladora i considerar el temps de reducció de jornada com a cotitzat a temps complet i sobre una base de cotització també determinada a temps complet.

5a) Les reformes legals en aquesta matèria s'han centrat, com hem vist, en l'establiment de mesures de conciliació vinculades amb el desenvolupament de la relació laboral i funcionarial, i s'ha oblidat que, des d'una perspectiva més genèrica, aquestes mesures s'han de complementar amb l'ampliació dels serveis sanitaris i assistencials destinats tant als menors com, sobretot, a les persones

dependents —persones discapacitades o grans— (residències, centres de dia...). Al nostre entendre, és necessari que s'ofereixi als treballadors o funcionaris l'alternativa de recórrer a les mesures legals analitzades en aquest llibre o de poder acudir als serveis públics corresponents. Pel que fa a aquesta darrera qüestió convé recordar, amb tot, la recent aprovació de la Llei de dependència.

6a) A pesar dels avanços incorporats tant a la Llei 8/2006 com a l'ET, les mesures de conciliació es continuen estructurant entorn d'un model tradicional de família, per la qual cosa s'hauria d'avançar en la inclusió de mecanismes destinats als nous models de família i, en el cas del personal laboral, també a les parelles de fet.

En la mateixa línia anterior i a pesar dels avanços fets, tant la normativa laboral com la funcionarial estan especialment dirigides a facilitar la cura dels menors quan, en un futur pròxim, el nombre de persones dependents que no són menors s'incrementarà en el nostre país de forma molt important.

I, 7a) no podem oblidar que continuar avançant en un àmbit tan important com la conciliació de la vida laboral i familiar no requereix només mesures legals o convencionals, sinó, sobretot, un canvi de mentalitat sobre qui i com s'ha de fer front a les responsabilitats familiars (tant si es tracta de tenir cura de fills o discapacitats com, cada vegada més, persones grans); canvi de mentalitat que, sens dubte, s'hauria de començar a forjar —i a consolidar— ja en les noves generacions (a través de l'educació que se'ls ofereix) i que, en ot cas, exigirà força temps.

Bibliografia

- ARGÜELLES BLANCO, A.R., *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*. València: Ed. Tirant lo Blanch, 1998.
- CAMAS RODA, F. «Criteris d'aplicació dels permisos i llicències per al personal laboral i funcionari de l'Administració local a la llum de la Llei d'igualtat, de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i de la Llei catalana de conciliació» Sessions d'Actualització de la Funció Pública Local, juny 2007.
- CUENCA ALARCÓN, M., «Suspensión contractual por paternidad biológica y actividad profesional de la progenitora», *Relaciones Laborales*, T. II, 2002.
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., *Aspectos laborales de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. Navarra, 2007.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J., *La protección por maternidad*. Ed. Tirant lo Blanch, València, 1997.
- «La reciente Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras», *Relaciones Laborales*, núm. 24, 1999.
- GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., «La coincidencia temporal de la baja por maternidad y las vacaciones: adaptación necesaria de la jurisprudencia española al Derecho comunitario», *Relaciones Laborales*, núm. 9, 2004.
- LÓPEZ GANDÍA, J., *Seguridad Social y conciliación de la vida familiar y laboral: reducción de jornada y excedencias*, Aranzadi Social.
- LÓPEZ TERRADA, E., *El concepto de familia en el Estatuto de los Trabajadores: Identificación de los sujetos protegidos*. València: Ed. Tirant lo Blanch, 2003.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., «Las novedades en el régimen de los permisos parentales introducidas en la Llei 39/1999, de 5 de noviembre», *Actualidad Laboral*, núm. 25, 2000.
- MARÍN ALONSO, I.; GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Familia y trabajo. El régimen jurídico de su armonización*. Murcia: Ed. Laborum, 2001.
- MORGADO PANADERO, P., «La suspensión del contrato de trabajo como medida de conciliación de la vida familiar y laboral», *Relaciones Laborales*, T. II, 2002.
- MORENO GONZÁLEZ-ALLER, I., «Aspectos críticos del disfrute por el padre del permiso de maternidad a opción de la madre», *Actualidad Laboral*, núm. 38, 2003.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., «La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras», *Relaciones Laborales*, T. II, 1999.
- VALLE MUÑOZ, F.A., *La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de familiares*. Madrid: Colex, 1999.
- VALLS ARNAU, J., «Regulació aplicable al personal funcionari al servei de les entitats locals de Catalunya en matèria de jornada, vacances, llicències, permisos i situacions administratives», ponència presentada a la Jornada d'actualització sobre funció pública local, Escola d'Administració Pública, gener 2007.

Jurisprudència

Tribunal Constitucional

Interlocutòria 27-3-2007

Jurisdicció Social

Tribunal Suprem

STS de 28 de juny de 2002 (RJ 9080).
STS de 18 de setembre de 2002 (RJ 10678).
STS de 14 de novembre de 2002 (RJ 3042).
STS de 9 de desembre de 2002 (RJ 1946).
STS de 5 de maig de 2003 (RJ 4418).
STS de 5 de novembre de 2003 (RJ 8807).
STS de 15 de desembre de 2003 (RJ 2004/1971).
STS de 26 de febrer de 2004 (RJ 1013).
STS de 6 de abril de 2004 (RJ 5909).
STS de 2 de novembre de 2004 (RJ 7782).
STS de 2 de novembre de 2004 (RJ 2005/1984).
STS de 2 de novembre de 2004 (RJ 2005/1053).
STS de 23 de novembre de 2004 (RJ 7655).
STS de 15 de març de 2005 (RJ 3553).
STS de 20 de juny de 2005 (RJ 6597).
STS de 31 de gener de 2006 (RJ 2850).
STS de 19 de juliol de 2006 (RJ 6653).

Audiència Nacional

SAN de 29 de març de 2004 (AS 823).
SAN de 15 de juny de 2006 (Jur 2006/194211).
SAN de 23 d'octubre de 2006 (Jur 2006/277877).

Tribunals Superiors de Justícia

STSJ de Catalunya de 23 d'octubre de 2001 (AS 836).
STSJ de Madrid de 6 de novembre de 2001 (AS 526).

STSJ de la Comunitat Valenciana de 8 de novembre de 2001 (AS 3140).
STSJ de Madrid de 13 de novembre de 2001 (AS 787).
STSJ d'Aragó de 24 de desembre de 2001 (AS 640).
STSJ de Catalunya de 29 de desembre de 2001 (AS 284).
STSJ de Madrid de 10 de gener de 2002 (AS 857).
STSJ de Castella-Lleó de 21 de gener de 2002 (AS 430).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 6 de febrer de 2002 (AS 3336).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 14 de febrer de 2002 (AS 3338).
STSJ de Galícia de 18 de febrer de 2002 (AS 256).
STSJ de Múrcia de 4 de març de 2002 (AS 1397).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 4 de març de 2002 (AS 916).
STSJ de Madrid de 5 de març de 2002 (AS 1664).
STSJ de Galícia de 5 de març de 2002 (AS 636).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 6 de març de 2002 (AS 1404).
STSJ del País Basc de 12 de març de 2002 (Jur 2002/220206).
STSJ de Cantàbria de 15 de març de 2002 (AS 1275).
STSJ de Madrid de 3 d'abril de 2002 (AS 1832).
STSJ de Catalunya de 9 d'abril de 2002 (AS 1905).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 25 d'abril de 2002 (AS 2003/1125).
STSJ de Catalunya de 14 de maig de 2002 (AS 1992).
STSJ de Canàries de 14 de maig de 2002 (AS 1304).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 24 de maig de 2002 (AS 2289).
STSJ de Catalunya de 30 de maig de 2002 (AS 1993).
STSJ de Catalunya de 31 de maig de 2002 (AS 1994).
STSJ de Catalunya de 4 de juny de 2002 (AS 2481).
STSJ d'Astúries de 14 de juny de 2002 (AS 1973).
STSJ d'Andalusia de 18 de juny de 2002 (AS 2003/1029).
STSJ de Catalunya de 18 de juny de 2002 (AS 2444).
STSJ de Castella-la Manxa de 26 de juny de 2002 (AS 563).
STSJ de Canàries de 28 de juny de 2002 (Jur 2003/88759).
STSJ de Castella-la Manxa de 2 de juliol de 2002 (AS 903).
STSJ de Madrid de 3 de juliol de 2002 (AS 3323).
STSJ d'Andalusia de 18 de juliol de 2002 (AS 4021).
STSJ d'Andalusia de 19 de setembre de 2002 (AS 3977).
STSJ de Canàries de 30 de setembre de 2002 (AS 2003/2239).
STSJ de Catalunya de 24 d'octubre de 2002 (AS 3502).
STSJ de Castella-la Manxa de 25 d'octubre de 2002 (Jur 2003/90648).
STSJ d'Andalusia de 31 d'octubre de 2002 (Jur 2003/53093).
STSJ de Catalunya de 6 de novembre de 2002 (AS 4103).
STSJ de Catalunya de 12 de novembre de 2002 (AS 4229).
STSJ de Navarra de 19 de novembre de 2002 (AS 4175).

STSJ de Madrid de 21 de novembre de 2002 (AS 1749).
STSJ d'Aragó de 21 de novembre de 2002 (AS 3390).
STSJ de La Rioja de 30 de desembre de 2002 (Jur 2003/75109).
STSJ de Catalunya de 16 de gener de 2003 (Jur 2003/54761).
STSJ de Madrid de 21 de gener de 2003 (AS 1757).
STSJ de Catalunya de 31 de gener de 2003 (AS 453).
STSJ de Madrid de 4 de febrer de 2003 (Jur 2004/141593).
STSJ de Madrid de 26 de febrer de 2003 (AS 3015).
STSJ d'Andalusia de 11 de març de 2003 (AS 2648).
STSJ de Catalunya de 12 de març de 2003 (AS 1948).
STSJ d'Astúries de 14 de març de 2003 (Jur 2003/176151).
STSJ de Catalunya de 18 de març de 2003 (AS 1955).
STSJ d'Andalusia de 8 d'abril de 2003 (Jur 2003/159470).
STSJ d'Aragó de 9 d'abril de 2003 (AS 1823).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 11 d'abril de 2003 (Jur 2003/218142).
STSJ de Múrcia de 28 d'abril de 2003 (AS 3034).
STSJ de Madrid de 29 d'abril de 2003 (AS 3265).
STSJ d'Extremadura de 5 de maig de 2003 (AS 2983).
STSJ de Castella-Lleó de 5 de maig de 2003 (AS 2391).
STSJ d'Andalusia de 6 de maig de 2003 (Jur 2003/177167).
STSJ d'Andalusia de 9 de maig de 2003 (AS 2663).
STSJ de Catalunya de 14 de maig de 2003 (AS 2596).
STSJ de Castella-Lleó de 19 de maig de 2003 (Jur 2003/145964).
STSJ de Canàries de 26 de maig de 2003 (AS 555).
STSJ d'Andalusia de 27 de maig de 2003 (AS 2667).
STSJ d'Andalusia de 6 de juny de 2003 (Jur 2004/138869).
STSJ d'Andalusia de 8 de juliol de 2003 (AS 3361).
STSJ d'Aragó de 23 de juliol de 2003 (AS 1067).
STSJ de Canàries de 2 de setembre de 2003 (Jur 2004/31057).
STSJ de Canàries de 22 de setembre de 2003 (Jur 2004/25659).
STSJ de Galícia de 23 de setembre de 2003 (AS 95).
STSJ de Catalunya de 29 de setembre de 2003 (AS 3477).
STSJ de Galícia de 3 d'octubre de 2003 (AS 128).
STSJ de Castella-Lleó de 14 d'octubre de 2003 (AS 371).
STSJ de Catalunya de 27 d'octubre de 2003 (AS 4024).
STSJ de Catalunya de 27 d'octubre de 2003 (AS 4137).
STSJ de Madrid de 10 de novembre de 2003 (AS 570).
STSJ d'Astúries de 5 de desembre de 2003 (AS 871).
STSJ de Canàries de 9 de desembre de 2003 (AS 416).
STSJ de Cantàbria de 9 de desembre de 2003 (AS 905).
STSJ de Navarra de 15 de desembre de 2003 (AS 2004/2090).

STSJ de Madrid de 16 de desembre de 2003 (AS 846).
STSJ de Galícia de 27 de desembre de 2003 (AS 258).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 29 de desembre de 2003 (AS 1450).
STSJ de Madrid de 12 de gener de 2004 (AS 666).
STSJ d'Extremadura de 16 de gener de 2004 (AS 69).
STSJ de Galícia de 16 de gener de 2004 (Jur 2004/80024).
STSJ de Madrid de 30 de gener de 2004 (Jur 2004/95493).
STSJ de Navarra de 30 de gener de 2004 (AS 2092).
STSJ de Cantàbria de 11 de febrer de 2004 (Jur 2004/82572).
STSJ de Canàries de 17 de febrer de 2004 (AS 693).
STSJ de Navarra de 20 de febrer de 2004 (AS 2049).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 2 de març de 2004 (Jur 2004/16607).
STSJ de Catalunya de 25 de març de 2004 (Jur 2004/155213).
STSJ de Catalunya de 29 de març de 2004 (AS 2267).
STSJ d'Extremadura de 28 d'abril de 2004 (AS 1496).
STSJ de Madrid de 4 de maig de 2004 (AS 2290).
STSJ de Galícia de 7 de maig de 2004 (Jur 2004/237017).
STSJ de Castella-Lleó de 31 de maig de 2004 (Jur 2004/176296).
STSJ de Catalunya de 1 de juny de 2004 (AS 2312).
STSJ de Navarra de 28 de juny de 2004 (AS 2097).
STSJ de Catalunya de 2 de juliol de 2004 (AS 2676).
STSJ de Catalunya de 6 de juliol de 2004 (AS 2622).
STSJ de Catalunya de 13 de juliol de 2004 (Jur 2004/218500).
STSJ de Madrid de 13 de juliol de 2004 (AS 2404).
STSJ de Catalunya de 15 de juliol de 2004 (AS 2632).
STSJ de Catalunya de 16 de juliol de 2004 (AS 2689).
STSJ de Castella-Lleó de 19 de juliol de 2004 (Jur 2004/211086).
STSJ de Canàries de 27 de juliol de 2004 (AS 2455).
STSJ de Castella-Lleó de 6 de setembre de 2004 (AS 2572).
STSJ de Castella-Lleó de 20 de setembre de 2004 (Jur 2004/264243).
STSJ de Castella-la Manxa de 13 d'octubre de 2004 (AS 2972).
STSJ de Castella-la Manxa de 13 d'octubre de 2004 (AS 2948).
STSJ de Madrid de 19 d'octubre de 2004 (AS 3391).
STSJ de Navarra de 27 d'octubre de 2004 (AS 3632).
STSJ de Castella-Lleó de 29 de novembre de 2004 (AS 2005/142).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 30 de novembre de 2004 (AS 3715).
STSJ del País Basc de 30 de novembre de 2004 (AS 3868).
STSJ d'Aragó de 1 de desembre de 2004 (Jur 2005/50937).
STSJ de Madrid de 21 de desembre de 2004 (Jur 2005/56281).
STSJ de Madrid de 21 de desembre de 2004 (AS 4025).
STSJ de Catalunya de 14 de gener de 2005 (AS 363).

STSJ de Madrid de 17 de gener de 2005 (AS 636).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 27 de gener de 2005 (Jur 2005/87783).
STSJ de Catalunya de 31 de gener de 2005 (AS 407).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 8 de febrer de 2005 (AS 468).
STSJ de Castella-la Manxa de 10 de març de 2005 (Jur 2005/90147).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 10 de març de 2005 (AS 1160).
STSJ de Castella-la Manxa de 10 de març de 2005 (AS 599).
STSJ del País Basc de 15 de març de 2005 (AS 2430).
STSJ de Madrid de 17 de març de 2005 (AS 628).
STSJ de Catalunya de 30 de març de 2005 (AS 1259).
STSJ de Madrid de 5 d'abril de 2005 (AS 755).
STSJ de Castella-Lleó/Valladolid de 16 de maig de 2005 (AS 1056).
STSJ de Catalunya de 19 de maig de 2005 (AS 2043).
STSJ de Madrid de 23 de maig de 2005 (AS 1308).
STSJ de La Rioja de 2 de juny de 2005 (AS 1702).
STSJ del País Basc de 21 de juny de 2005 (AS 1890).
STSJ de Castella-la Manxa de 27 de juny de 2005 (Jur 2005/180528).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 28 de juny de 2005 (AS 2288).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 13 de juliol de 2005 (AS 3422).
STSJ de Madrid de 12 de setembre de 2005 (AS 2704).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 14 de setembre de 2005 (Jur 2006/3718).
STSJ de Catalunya de 22 de setembre de 2005 (AS 3642).
STSJ de Madrid de 5 d'octubre de 2005 (AS 2907).
STSJ de Catalunya de 9 de novembre de 2005 (AS 2006/348).
STSJ de Castella-Lleó/Burgos de 1 de desembre de 2005 (Jur 2006/28161).
STSJ de Cantàbria de 12 de desembre de 2005 (Jur 2006/18690).
STSJ de Castella-Lleó/Burgos de 13 de desembre de 2005 (Jur 2006/20483).
STSJ de Catalunya de 16 de desembre de 2005 (Jur 2006/85807).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 10 de gener de 2006 (AS 915).
STSJ de Catalunya de 16 de gener de 2006 (Jur 2006/84673).
STSJ de Catalunya de 24 de gener de 2006 (AS 654).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 2 de febrer de 2006 (AS 876).
STSJ de Catalunya de 6 de febrer de 2006 (AS 1906).
STSJ de Canàries de 20 de febrer de 2006 (AS 1137).
STSJ de Navarra de 23 de febrer de 2006 (AS 988).
STSJ de Castella-la Manxa de 1 de març de 2006 (Jur 2006/110867).
STSJ de Madrid de 14 de març de 2006 (Jur 2006/149104).
STSJ de Castella-la Manxa de 16 de març de 2006 (AS 922).
STSJ de Madrid de 29 de març de 2006 (AS 1689).
STSJ de Castella-Lleó/Burgos de 30 de març de 2006 (AS 1062).
STSJ de La Rioja de 6 d'abril de 2006 (AS 1642).

STSJ de La Rioja de 6 d'abril de 2006 (Jur 2006/152703).
STSJ de Castella-Lleó/Valladolid de 7 d'abril de 2006 (AS 1076).
STSJ del País Basc de 11 d'abril de 2006 (AS 1880).
STSJ de Catalunya de 24 d'abril de 2006 (AS 2596).
STSJ de Navarra de 4 de maig de 2006 (AS 1628).
STSJ de Castella-Lleó/Valladolid de 5 de maig de 2006 (AS 1246).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 9 de maig de 2006 (Jur 2006/271909).
STSJ de Catalunya de 19 de maig de 2006 (Jur 2006/271154).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 23 de maig de 2006 (AS 3028).
STSJ de Catalunya de 26 de maig de 2006 (AS 2868).
STSJ d'Aragó de 7 de juny de 2006 (AS 2799).
STSJ de Navarra de 29 de juny de 2006 (AS 2234).
STSJ de Castella-la Manxa de 6 de juliol de 2006 (Jur 2006/258806).
STSJ de Cantàbria de 12 de juliol de 2006 (AS 2434).
STSJ de Castella-Lleó/Burgos de 19 de juliol de 2006 (Jur 2006/235748).
STSJ de Navarra de 21 de setembre de 2006 (Jur 2007/39104).
STSJ d'Extremadura de 26 de setembre de 2006 (AS 3128).
STSJ de Castella-Lleó/Burgos de 19 d'octubre de 2006 (AS 2958).

Jutjats socials

ST Jutjat Social n. 1 Castelló de 13 de març de 2001 (AS 324).
ST Jutjat Social n. 1 Barcelona de 9 de gener de 2002 (AS 1297).
ST Jutjat Social n. 6 Alacant de 12 de març de 2002 (Jur 2002/105802).
ST Jutjat Social n. 3 Pamplona de 15 de març de 2002 (AS 696).
ST Jutjat Social n. 3 Barcelona de 22 d'octubre de 2002 (AS 2826).
ST Jutjat Social n. 33 Madrid de 17 de desembre de 2002 (AS 39).
ST Jutjat Social Madrid de 9 de desembre de 2002 (Jur 2003/24305).
ST Jutjat Social n. 2 Pamplona de 28 de maig de 2003 (AS 2786).
ST Jutjat Social n. 35 Madrid de 6 de maig de 2004 (AS 1437).
ST Jutjat Social n. 1 Ciutadella de Menorca de 7 de març de 2005 (AS 426).
ST Jutjat Social n. 1 Ciutadella de Menorca de 23 de març de 2005 (AS 427).
ST Jutjat Social n. 4 Màlaga de 18 d'abril de 2005 (AS 1327).
ST Jutjat Social n. 33 Madrid de 13 de juny de 2005 (AS 3005).
ST Jutjat Social n. 10 Màlaga de 13 d'octubre de 2005 (AS 2737).
ST Jutjat Social n. 34 Madrid de 21 de desembre de 2005 (AS 2006/977).
ST Jutjat Social n. 1 Pamplona de 15 de febrer de 2006 (AS 706).
ST Jutjat Social n. 3 Madrid de 7 de març de 2006 (AS 1314).
ST Jutjat Social n. 34 Madrid de 14 de març de 2006 (AS 701).
ST Jutjat Social Pamplona n. 3 de 24 de març de 2006 (AS 1127).

Jurisdicció contenciosa administrativa

Tribunal Suprem

STS de 30 de gener de 2006 (RJ 2006/767).

STS de 28 de juliol de 2006 (RJ 2006/8553).

Audiència Nacional

SAN de 26 d'octubre de 2000 (Jur 2000/312477).

SAN de 11 d'abril de 2001 (Jur 2001/180742).

SAN de 12 de juliol de 2004 (Jur 2004/225723).

Tribunals Superiors de Justícia

STSJ de la Comunitat Valenciana de 12 de gener de 2000 (RJCA 2352).

STSJ de Madrid de 24 d'abril de 2001 (Jur 2001/320237).

STSJ de Múrcia de 26 d'abril de 2001 (Jur 2001/173153).

STSJ del País Basc de 7 de maig de 2001 (RJCA 1484).

STSJ de la Comunitat Valenciana de 21 de juny de 2001 (Jur 2004/32592).

STSJ de les Illes Balears de 30 de juliol de 2001 (Jur 2001/271552).

STSJ d'Astúries de 31 d'octubre de 2001 (Jur 2001/324274).

STSJ de Madrid de 10 de novembre de 2001 (Jur 2002/93000).

STSJ de Cantàbria de 27 de febrer de 2002 (RJCA 515).

STSJ de Madrid de 5 de març de 2002 (Jur 2002/239091).

STSJ de Cantàbria de 8 d'abril de 2002 (RJCA 773).

STSJ d'Extremadura de 18 d'abril de 2002 (Jur 2002/166609).

STSJ del País Basc de 31 de maig de 2002 (Jur 2002/223587).

STSJ d'Andalusia de 1 de juliol de 2002 (RJCA 553).

STSJ de Castella-Lleó de 2 de juliol de 2002 (Jur 2002/248454).

STSJ del País Basc de 19 de juliol de 2002 (Jur 2003/98065).

STSJ de Catalunya de 23 de setembre de 2002 (RJCA 1186).

STSJ d'Aragó de 25 d'octubre de 2002 (Jur 2003/133012).

STSJ de Canàries de 11 de novembre de 2002 (Jur 2003/105985).

STSJ de Madrid de 19 de novembre de 2002 (Jur 2003/144738).

STSJ d'Andalusia de 22 de novembre de 2002 (Jur 2003/133406).

STSJ del País Basc de 29 de desembre de 2002 (Jur 2003/255838).

STSJ de la Comunitat Valenciana de 20 de febrer de 2003 (RJCA 82).

STSJ del País Basc de 21 de febrer de 2003 (Jur 2003/116851).

STSJ de Madrid de 25 de febrer de 2003 (Jur 2004/143453).

STSJ de Canàries de 27 de febrer de 2003 (Jur 2003/171049).

STSJ de Catalunya de 28 de maig de 2003 (Jur 2004/40331).
STSJ de Catalunya de 4 de juny de 2003 (Jur 2004/34841).
STSJ de Canàries de 7 de juliol de 2003 (RJCA 2004/95).
STSJ d'Andalusia de 31 de juliol de 2003 (Jur 2003/225756).
STSJ de Madrid de 27 de setembre de 2003 (Jur 2004/252858).
STSJ d'Andalusia/Màlaga de 21 d'octubre de 2003 (Jur 2004/12316).
STSJ d'Extremadura de 30 d'octubre de 2003 (RJCA 2004/333).
STSJ de Catalunya de 7 de novembre de 2003 (Jur 2004/4752).
STSJ d'Andalusia de 28 de novembre de 2003 (RJCA 1052).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 16 d'abril de 2004 (Jur 2005/4310).
STSJ de Catalunya de 16 d'abril de 2004 (Jur 2004/221857).
STSJ de Madrid de 27 d'abril de 2004 (Jur 2004/224905).
STSJ d'Astúries de 27 d'abril de 2004 (RJCA 497).
STSJ de Catalunya de 30 d'abril de 2004 (Jur 2004/221534).
STSJ de Catalunya de 20 de maig de 2004 (Jur 2004/193154).
STSJ de Castella-la Manxa 4 d'octubre de 2004 (RJCA 2004/990).
STSJ de Castella-la Manxa de 2 de desembre de 2004 (RJCA 2005/195).
STSJ de la Comunitat Valenciana de 3 de febrer de 2005 (Jur 2005/85863).
STSJ de Castella-la Manxa de 28 de febrer de 2005 (RJCA 2005/222).
STSJ d'Andalusia/Màlaga de 19 d'abril de 2005 (RJCA 340).
STSJ de Canàries de 29 d'abril de 2005 (Jur 2005/269793).
STSJ d'Andalusia/Màlaga de 1 de juliol de 2005 (RJCA 1061).
STSJ d'Astúries de 12 de juliol de 2005 (Jur 2006/16909).
STSJ de Cantàbria de 23 de setembre de 2005 (Jur 2005/242649).
STSJ de Catalunya de 9 de desembre de 2005 (RJCA 2006/183).
STSJ de Castella-la Manxa de 12 de desembre de 2005 (Jur 2006/48656).
STSJ de Castella-Lleó de 21 de febrer de 2006 (Jur 2006/99260).
STSJ d'Andalusia/Màlaga de 24 de febrer de 2006 (RJCA 2006/801).
STSJ d'Andalusia/Sevilla de 24 de febrer de 2006 (Jur 2006/203491).
STSJ de Madrid de 10 de març de 2006 (Jur 2006/201277).

Jutjat Contenciós administratiu

ST Jutjat Barcelona de 26 de setembre de 2001 (Jur 2002/47779).
ST Jutjat n. 2 de Valladolid de 14 de febrer de 2002 (Jur 2002/90491).
ST Jutjat n. 2 de Valladolid de 6 de març de 2002 (Jur 2002/132302).
ST Jutjat n. 7 de Sevilla de 12 de març de 2003 (Jur 2003/68960).

Convenis col·lectius

(CC 1) CC Ajuntament de Navarcles per als anys 2004-2007 (DOGC 23-1-2006).

(CC 2) CC Ajuntament de Corbera de Llobregat per als anys 2005-2007 (DOGC 30-1-2006).

(CC 3) CC Ajuntament d'Alcanar per als anys 2004-2007 (DOGC 30-1-2006).

(CC 4) CC Ajuntament de Lliçà de Vall per als anys 2005-2007 (DOGC 2-3-2006).

(CC 5) CC Ajuntament de Teià per al període 19-5-2005/31-12-2007 (DOGC 8-3-2006).

(CC 6) CC Ajuntament de Sant Hilari Sacalm per a 2005-2008 (DOGC 9-3-2006).

(CC 7) CC Ajuntament de Sant Pol de Mar per al període 30-7-2005/31-12-2007 (DOGC 9-3-2006).

(CC 8) CC Ajuntament d'Ulldecona (DOGC 26-4-2006).

(CC 9) CC Consell Comarcal de l'Anoia per als anys 2005-2007 (DOGC 27-4-2006).

(CC 10) CC Ajuntament de Vacarisses per als anys 2005-2008 (DOGC 27-4-2006).

(CC 11) CC Consell Comarcal del Segrià per al període 1-1-2006/31-12-2007 (DOGC 5-5-2006).

(CC 12) CC Ajuntament de Rubí per als anys 2005-2007 (DOGC 9-5-2006).

(CC 13) CC Ajuntament de Palau-solità i Plegamans per als anys 2004 i 2005 (DOGC 16-5-2006).

(CC 14) CC Consell Comarcal del Vallès Occidental per als anys 2004-2007 (DOGC 30-5-2006).

(CC 15) CC Ajuntament de Torroella de Montgrí per als anys 2005-2010 (DOGC 31-5-2006).

(CC 16) CC Ajuntament d'Igualada i els seus organismes autònoms per als anys 2005-2008 (DOGC 7-6-2006).

(CC 17) CC Ajuntament de Matadepera per als anys 2004-2007 (DOGC 14-6-2006).

(CC 18) CC Ajuntament de Vilassar de Dalt per als anys 2005-2007 (DOGC 14-6-2006).

(CC 19) CC Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres per als anys 2004-2007 (DOGC 15-6-2006).

(CC 20) CC Ajuntament de Vallirana per als anys 2005-2007 (DOGC 15-6-2006).

(CC 21) CC Ajuntament de Badia del Vallès per als anys 2004-2007 (DOGC 19-6-2006).

(CC 22) CC Ajuntament de Vilafranca del Penedès per als anys 2005-2009 (DOGC 23-6-2006).

(CC 23) CC Ajuntament d'Agramunt per al període 1-1-2006/31-12-2007 (DOGC 29-6-2006).

- (CC 24) CC Ajuntament de Tona per als anys 2005-2008 (DOGC 29-6-2006).
- (CC 25) CC Ajuntament de Canovelles per als anys 2004-2007 (DOGC 14-7-2006).
- (CC 26) CC Ajuntament de Sabadell per als anys 2004-2007 (DOGC 17-8-2006).
- (CC 27) CC Consell Comarcal d'Osona per als anys 2005-2007 (DOGC 22-8-2006).
- (CC 28) CC Ajuntament de Roda de Ter per als anys 2006 i 2007 (DOGC 25-8-2006).
- (CC 29) CC Ajuntament de Lleida, personal laboral, per al període 1-1-2006/31-12-2008 (DOGC 31-8-2006).
- (CC 30) CC Ajuntament de Llançà per al període 1-2-2006 al 31-12-2008 (DOGC 6-9-2006).
- (CC 31) CC Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles per al període 1-6-2005/31-12-2007 (DOGC 27-9-2006).
- (CC 32) CC Ajuntament de Vallromanes per als anys 2005-2007 (DOGC 10-10-2006).
- (CC 33) CC Ajuntament de Masquefa per als anys 2006-2008 (DOGC 9-10-2006).
- (CC 34) CC Ajuntament de les Franqueses del Vallès per als anys 2004-2007 (DOGC 2-10-2006).
- (CC 35) CC Diputació de Tarragona per als anys 2006-2008 (DOGC 30-10-2006).
- (CC 36) CC Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre per als anys 2005-2006 (DOGC 23-11-2006).
- (CC 37) CC Ajuntament de la Jonquera per als anys 2006-2009 (DOGC 10-11-2006).
- (CC 38) IV CC Ajuntament d'Ascó per als anys 2005-2008 (DOGC 10-11-2006).
- (CC 39) CC Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires per als anys 2005-2007 (DOGC 15-11-2006).
- (CC 40) CC Ajuntament de Roses per als anys 2005-2007 (DOGC 22-11-2006).
- (CC 41) CC del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre per als anys 2005-2006 (DOGC 23-11-2006).
- (CC 42) CC de l'Ajuntament de Mollet del Vallès per als anys 2005-2008 (DOGC 29-11-2006).
- (CC 43) CC de l'Ajuntament de Tremp (DOGC 30-11-2006).
- (CC 44) CC de l'Ajuntament de Manlleu per al període 2005-2007 (DOGC 1-12-2006).
- (CC 45) CC de l'Ajuntament de Pals per a 2006-2007 (DOGC 1-12-2006).
- (CC 46) CC de l'Ajuntament de Cabriels per al període 10-11-2005/31-12-2007 (DOGC 1-12-2006).
- (CC 47) CC del Consell Comarcal de la Cerdanya per al període 1-1-2006/31-12-2009 (DOGC 5-12-2006).
- (CC 48) CC de l'Ajuntament de Torelló per al període 27-12-2005/31-12-2007

(DOGC 7-12-2006).
(CC 49) CC de l'Ajuntament de Pallaresos per als anys 2006-2008 (DOGC 18-12-2006).
(CC 49B) CC de l'Ajuntament de Cassà de la Selva per als anys 2006-2008 (DOGC 18-12-2006).
(CC 50) CC de l'Ajuntament de Begues per als anys 2004-2007 (DOGC 27-12-2006).
(CC 51) CC de l'Ajuntament de Sant Jaume d'Enveja per als anys 2006-2009 (DOGC 16-1-2007).
(CC 52) CC de l'Ajuntament de Móra la Nova per al període 2004-2007 (DOGC 16-1-2007).
(CC 53) CC del Consell Comarcal de la Selva, de Santa Coloma de Farners, per als anys 2006-2009 (DOGC 17-1-2007).
(CC 54) CC de l'Ajuntament de Berga per als anys 2005-2007 (DOGC 22-1-2007).
(CC 55) CC del Consell Comarcal del Priorat per als anys 2006-2008 (DOGC 26-2-2007).
(CC 56) CC de l'Ajuntament de Palafolls per al període 1-12-2006/31-12-2008 (DOGC 2-3-2007).
(CC 57) CC de l'Ajuntament dels Hostalets de Pierola per als anys 2006-2007 (DOGC 6-3-2007).
(CC 58) CC de l'Ajuntament de Calafell per als anys 2006-2009 (DOGC 7-3-2007).
(CC 59) CC de l'Ajuntament de Collbató per al període 6-7-2005/31-12-2007 (DOGC 28-3-2007).
(CC 60) CC de l'Ajuntament d'Olivella per als anys 2004-2007 (DOGC 3-4-2007).
(CC 61) CC de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes per als anys 2005-2007 (DOGC 27-4-2007).
(CC 62) CC de l'Ajuntament de Sant Cugat del Vallès per als anys 2006-2009 (DOGC 17-5-2007).
(CC 63) CC de l'Ajuntament de Valls per als anys 2004-2007 (DOGC 21-5-2007).
(CC 64) CC de l'Ajuntament d'Arenys de Munt per al període 9-3-2006/31-12-2007 (DOGC 24-5-2007).
(CC 65) CC de l'Ajuntament de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant per als anys 2006-2007 (DOGC 2-7-2007).

L'autora

Carolina Gala Durán és doctora en dret i màster en dret comparat per la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). En l'actualitat és professora titular de dret del treball i de la Seguretat Social a l'UAB i vicedegana de la Facultat de Dret. També és àrbitra d'eleccions sindicals en el marc de la funció pública a la província de Barcelona.

Ha publicat diverses monografies i nombrosos articles en revistes especialitzades en el camp del dret del treball i de la Seguretat Social. Les seves àrees d'especialització són la Seguretat Social, la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la conciliació de la vida laboral i familiar, les fórmules de descentralització productiva i la negociació col·lectiva.



consorci d'estudis,
mediació i conciliació
a l'administració local

www.diba.cat/cemical

ISBN 978-84-9803-240-6



9 788498 032406

El CEMICAL, constituït per la Diputació de Barcelona, la Federació de Municipis de Catalunya, l'Associació Catalana de Municipis i Comarques, la Federació de Serveis Públics de la UGT de Catalunya i la Federació de Serveis Públics de CCOO, té dos objectius: promoure el progrés entre els representants dels ens locals i el personal al seu servei, i afavorir la resolució dels conflictes laborals.

Amb la col·lecció Estudis de Relacions Laborals, el consorci es proposa facilitar el diàleg social, mitjançant la reflexió i el debat, i abordar qüestions objecte de discussió a les meses de negociació.

Els últims anys s'han aprovat importants normes estatals i autonòmiques dirigides a fomentar i facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar de les persones. Amb una finalitat de millora, han creat nous permisos i llicències, n'han ampliat la durada o l'àmbit d'aplicació o han instaurat noves prestacions de la Seguretat Social (permís de paternitat). L'objectiu d'aquest llibre és analitzar de quines mesures de conciliació disposa actualment el personal laboral i els funcionaris públics de les entitats locals catalanes i remarcar els problemes actuals i com els resolen els tribunals, a més d'analitzar el paper de la negociació col·lectiva.

- 1** La funcionarització del personal laboral al servei de les corporacions locals catalanes: 101 preguntes, 101 respostes
- 2** L'assetjament psicològic: incidència en el sector públic
- 3** La carrera administrativa: noves perspectives
- 4** La conciliació de la vida laboral i familiar del personal al servei de les entitats locals catalanes