



CIRCULAR 8/2023, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 48 Y 49 DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, entre otras medidas, modifica los artículos 48 y 49 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

En concreto, modifica las letras a) y l) del artículo 48 en cuanto se refiere a los permisos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario y por matrimonio unión de hecho. Por otra parte, añade una nueva letra g) al artículo 49 en la que regula el nuevo permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido.

El artículo 80 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana (Ley 4/2021) regula los permisos de personal funcionario realizando una remisión a lo dispuesto en los artículos 48 y 49 del TREBEP, bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos de conformidad con lo dispuesto en su Disposición Final primera y por tanto de aplicación directa.

En consecuencia con los antecedentes puestos de manifiesto, por este centro directivo y respecto al personal cuya gestión le compete, se informa lo siguiente:

I. Los permisos regulados en el TREBEP, en los términos previstos en este, son de aplicación directa al personal funcionario de la administración de la Generalitat sin que resulte necesaria la tramitación de ninguna modificación para su incorporación a la normativa autonómica.

II. Modificación del artículo 48 del TREBEP.

Las modificaciones del artículo 48 del TREBEP afectan fundamentalmente a la desaparición del concepto de distinta localidad en el permiso por accidente o

enfermedad graves así como a la acreditación en el permiso por matrimonio o unión de hecho.

Los supuestos de hecho y elementos de los permisos afectados son los siguientes:

SUPUESTO DE HECHO	SUJETO CAUSANTE	DÍAS DE PERMISO
Accidente o enfermedad graves. Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario	- Cónyuge, pareja de hecho - Parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad.	5 días hábiles
	- Cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	
Fallecimiento	Cónyuge o pareja de hecho. Familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.	Misma localidad: 3 días hábiles.
		Distinta localidad: 5 días hábiles.
	Familiar segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Misma localidad: 2 días hábiles.
Distinta localidad: 4 días hábiles.		
- Matrimonio - Registro pareja de hecho - Constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.	Pareja	15 días



Respecto al permiso por matrimonio o unión de hecho, debe tenerse en cuenta la posibilidad de acreditación de la pareja de hecho mediante “constitución formalizada por documento público”.

III. Nuevo permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (Art. 49 g) del TREBEP).

El R.D. Ley 5/2023 introduce el nuevo permiso parental de ocho semanas como consecuencia de lo establecido en la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

En primer lugar señalar que la nueva letra g) del artículo 49 del TREBEP regula un “permiso” y lo introduce en el referido artículo junto con otros permisos, por lo que la competencia para su resolución, independientemente de su carácter retribuido o no, es de los órganos competentes en materia de personal de las diferentes consellerías y organismos.

1. El permiso consiste en 8 semanas por cada niño/a y por cada progenitor a utilizar hasta que el o la menor cumpla los ocho años. Es decir, no son ocho semanas anualmente, sino ocho semanas en total.
2. Puede ser disfrutado simultáneamente. Constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por lo que no puede transferirse su ejercicio de un progenitor al otro.
3. Las semanas pueden ser continuas o discontinuas pero siempre deben ser semanas completas.
4. Ha de solicitarse con una antelación de quince días.
5. Las expresiones del articulado del tipo “podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable”, “altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios” o “después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible”, constituyen conceptos jurídicos indeterminados de difícil interpretación y más en este caso que se trata de normativa estatal sobre la que no ha tenido intervención alguna este centro directivo.

Ese “periodo razonable” a que se hace referencia en la redacción puede variar y ser muy distinto atendiendo a las circunstancias y características de la unidad

administrativa en la que presten servicios las personas solicitantes, el volumen de trabajo de esta o el número de solicitudes recibidas. Por tanto, se considera que debe quedar a la consideración de cada centro directivo, pero siempre mediando la adecuada comunicación con el personal empleado público en la que figure la justificación, aspectos que deberán constar por escrito en el expediente correspondiente.

6. Finalmente y en cuanto al carácter retribuido o no del permiso:

El artículo 49 g) del TREBEP no establece si este permiso tiene o no carácter retribuido.

La Directiva (UE) 2019/1158, en su artículo 8, insta a que se reciba una remuneración o una prestación económica, la cual deberá ser definida por el Estado miembro y los interlocutores sociales. Sin embargo, el artículo 20 de la Directiva establece que la obligatoriedad de dicha previsión queda demorada hasta el 2 de agosto de 2024 en lo relativo a la remuneración o prestación económica correspondiente a “las dos últimas semanas del permiso parental”.

Por otra parte, el permiso también se regula para el personal laboral mediante la modificación del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET) introduciendo un nuevo artículo 48 bis, que reproduce esencialmente la regulación del TREBEP. Sin embargo, hay una diferencia fundamental entre ambas legislaciones y que estriba en que en el ET se define el permiso parental como una causa de suspensión del contrato de trabajo y, por tanto, sin remuneración (nueva letra o) del art. 45.1).

Por tanto, la Directiva UE 2019/1158 prevé que se trata de un permiso en el que se debe recibir “remuneración o prestación económica” el TREBEP no dice nada en este sentido y el ET lo introduce en el artículo 45.1.o) como causa de suspensión del contrato de trabajo, que exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

La conclusión es que la disposición final octava del R.D. Ley 5/2023, al transponer la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, para disponer la entrada en vigor del mencionado permiso parental, lo hace parcialmente, ya que se deja sin transponer por el momento lo concerniente a la remuneración o la prestación económica de dicho permiso, lo cual debería ser objeto de desarrollo reglamentario estatal con anterioridad al 2 de agosto de 2024



En consecuencia, hasta que se produzca dicho desarrollo reglamentario estatal o exista una mayor concreción o aclaración por la Administración del Estado, que es la competente para ello, por parte de este centro directivo se considera que el permiso parental de ocho semanas puede ser solicitado por el personal empleado público de la administración de la Generalitat pero NO tiene carácter retribuido.