



**CIRCULAR 8/2023, DE LA DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIO PÚBLICA, PER LA QUAL ES DICTEN INSTRUCCIONS SOBRE L'APLICACIÓ DELS ARTICLES 48 I 49 DEL TEXT REFÓS DE LA LLEI DE L'ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT PÚBLIC.**

El Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, pel qual s'adopten i prorroguen determinades mesures de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la Guerra d'Ucraïna, de suport a la reconstrucció de l'illa de la Palma i a altres situacions de vulnerabilitat; de transposició de Directives de la Unió Europea en matèria de modificacions estructurals de societats mercantils i conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors; i d'execució i compliment del Dret de la Unió Europea, entre altres mesures, modifica els articles 48 i 49 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TREBEP).

En concret, modifica les lletres a) i l) de l'article 48 quan es refereix als permisos per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precise de repòs domiciliari i per matrimoni unió de fet. D'altra banda, afig una nova lletra g) a l'article 49 en la qual regula el nou permís parental per a la cura de fill, filla o menor acollit.

L'article 80 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana (Llei 4/2021) regula els permisos de personal funcionari realitzant una remissió al que es disposa en els articles 48 i 49 del TREBEP, bases del règim estatutari dels funcionaris públics de conformitat amb el que es disposa en la seua Disposició Final primera i per tant d'aplicació directa.

En conseqüència amb els antecedents posats de manifest, per aquest centre directiu i respecte al personal la gestió del qual li competeix, s'informa el següent:

I. Els permisos regulats en el TREBEP, en els termes previstos en aquest, són d'aplicació directa al personal funcionari de l'administració de la Generalitat sense que resulte necessària la tramitació de cap modificació per a la seua incorporació a la normativa autonòmica.

**II. Modificació de l'article 48 del TREBEP.**

Les modificacions de l'article 48 del TREBEP afecten fonamentalment la desaparició del concepte de diferent localitat en el permís per accident o malaltia greus així com a l'acreditació en el permís per matrimoni o unió de fet.

Els supòsits de fet i elements dels permisos afectats són els següents:

SUPÒSIT DE FET	SUBJECTE CAUSANT	DÍES DE PERMÍS
Accident o malaltia greus.  Hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precise de repòs domiciliari	- Cònjuge, parella de fet - Parents fins al primer grau per consanguinitat o afinitat.	5 dies hàbils
	- Qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisca amb el funcionari o funcionària en el mateix domicili i que requerisca la cura efectiva d'aquella.	4 dies hàbils
Defunció	Cònjuge o parella de fet.	Mateixa localitat: 3 dies hàbils.
	Familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat.	Diferent localitat: 5 dies hàbils.
	Familiar segon grau de consanguinitat o afinitat.	Mateixa localitat: 2 dies hàbils.
		Diferent localitat: 4 dies hàbils.
- Matrimoni - Registre parella de fet - Constitució formalitzada per document públic de parella de fet.	Parella	15 dies

Respecte al permís per matrimoni o unió de fet, ha de tindre's en compte la possibilitat d'acreditació de la parella de fet mitjançant "constitució formalitzada per document públic".



### III. Nou permís parental per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any (Art. 49 g) del TREBEP).

L'RD Llei 5/2023 introdueix el nou permís parental de huit setmanes a conseqüència del que s'estableix en la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019.

En primer lloc assenyalar que la nova lletra g) de l'article 49 del TREBEP regula un "permís" i l'introdueix en el referit article juntament amb altres permisos, per la qual cosa la competència per a la seua resolució, independentment del seu caràcter retribuït o no, és dels òrgans competents en matèria de personal de les diferents conselleries i organismes.

1. El permís consisteix en 8 setmanes per cada xiquet/a i per cada progenitor a utilitzar fins que el o la menor complisca els huit anys. És a dir, no són huit setmanes anualment, sinó huit setmanes en total.
2. Pot ser gaudit simultàniament. Constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, per la qual cosa no pot transferir-se el seu exercici d'un progenitor a l'altre.
3. Les setmanes poden ser contínues o discontinües però sempre han de ser setmanes completes.
4. Ha de sol·licitar-se amb una antelació de quinze dies.
5. Les expressions de l'articulat del tipus "podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable", "altere seriosament el correcte funcionament de la unitat de l'administració en la qual ambdues presten serveis" o "després d'haver oferit una alternativa de gaudi més flexible", constitueixen conceptes jurídics indeterminats de difícil interpretació i més en aquest cas que es tracta de normativa estatal sobre la qual no ha tingut cap intervenció aquest centre directiu.

Aqueix "període raonable" a què es fa referència en la redacció pot variar i ser molt diferent ateses les circumstàncies i característiques de la unitat administrativa en la qual presten serveis les persones sol·licitants, el volum de treball d'aquesta o el nombre de sol·licituds rebudes. Per tant, es considera que ha de quedar a la consideració de cada centre directiu, però sempre mitjançant

l'adequada comunicació amb el personal empleat públic en la qual figure la justificació, aspectes que hauran de constar per escrit en l'expedient corresponent.

6. Finalment i quant al caràcter retribuït o no del permís:

L'article 49 g) del TREBEP no estableix si aquest permís té o no caràcter retribuït.

La Directiva (UE) 2019/1158, en el seu article 8, insta que es reba una remuneració o una prestació econòmica, la qual haurà de ser definida per l'Estat membre i els interlocutors socials. No obstant això, l'article 20 de la Directiva estableix que l'obligatorietat d'aquesta previsió queda demorada fins al 2 d'agost de 2024 quant a la remuneració o prestació econòmica corresponent a "les dues últimes setmanes del permís parental".

D'altra banda, el permís també es regula per al personal laboral mitjançant la modificació del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors (ET) introduint un nou article 48 bis, que reproduïx essencialment la regulació del TREBEP. No obstant això, hi ha una diferència fonamental entre totes dues legislacions i que consisteix en el fet que en l'ET es defineix el permís parental com una causa de suspensió del contracte de treball i, per tant, sense remuneració (nova lletra o) de l'art. 45.1).

Per tant, la Directiva UE 2019/1158 preveu que es tracta d'un permís en el qual s'ha de rebre "remuneració o prestació econòmica" el TREBEP no diu res en aquest sentit i l'ET ho introdueix en l'article 45.1.o) com a causa de suspensió del contracte de treball, que exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball.

La conclusió és que la disposició final octava del RD Llei 5/2023, en transposar la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019 per a disposar l'entrada en vigor de l'esmentat permís parental, ho fa parcialment, ja que es deixa sense transposar de moment el concernent a la remuneració o la prestació econòmica d'aquest permís, la qual cosa hauria de ser objecte de desenvolupament reglamentari estatal amb anterioritat al 2 d'agost de 2024.

En conseqüència, fins que es produïska aquest desenvolupament reglamentari estatal o existisca una major concreció o aclariment per l'Administració de l'Estat, que és la competent per a això, per part d'aquest centre directiu es considera



que el permís parental de huit setmanes pot ser sol·licitat pel personal empleat públic de l'administració de la Generalitat però NO té caràcter retribuit.