

# UGT informa

SECCIÓ SINDICAL INSTITUT MUNICIPAL D'EDUCACIÓ  
AJUNTAMENT BARCELONA



## LLEI CONCILIACIÓ TREBALL - VIDA FAMILIAR - ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

Abril 2.002

# Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

---

**DOGC núm. 3626 - 30/04/2002**

---

## Presidència de la Generalitat

- LLEI 6/2002, de 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes i de modificació dels articles 96 i 97 de1 Decret legislatiu 1/1997. (Pàg. 7487)

---

LLEI

6/2002, de 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes i de modificació dels articles 96 i 97 de1 Decret legislatiu 1/1997.

El President

de la Generalitat de Catalunya

Sia notori a tots els ciutadans que el Parlament de Catalunya ha aprovat i jo, en nom del Rei i d'acord amb el que estableix l'article 33.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, promulgo la següent

LLEI

Preàmbul

La Unió Europea ha establert una sèrie de principis per a aconseguir la igualtat real entre homes i dones en els àmbits econòmic, social i cívic. Aquesta igualtat comporta la necessitat d'introduir en la legislació nous instruments encaminats a la conciliació de la vida familiar amb la laboral, sense discriminació per raó de sexe, a fi de fomentar una participació més equilibrada de les persones d'ambdós sexes en aquests àmbits, que es materialitza especialment en la Directiva del Consell 96/34/CE, del 3 de juny, que regula el permís parental en els casos de naixement o adopció d'un infant.

D'altra banda, la Constitució espanyola estableix el deure dels poders públics d'assegurar la protecció social, econòmica i jurídica de la família (article 39.1), el dret a la igualtat davant la llei i el principi de no-discriminació (articles 14 i 9.2).

D'acord amb aquest context comunitari i constitucional, es considera necessari establir una sèrie de mesures per a afavorir la conciliació del treball del personal al servei de les administracions públiques catalanes amb la vida familiar, en els casos de naixement, d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, i també per a tenir cura de persones en situació de dependència.

La garantia constitucional de la seguretat jurídica; l'amplitud dels sectors a qui la Llei intenta de protegir; el pas endavant que aquesta significa en la consolidació de l'estat social i les polítiques del benestar, ni que sigui només per al personal al servei de les administracions públiques catalanes, i la funció pedagògica del Parlament envers tota la societat, per tal que les mesures adoptades per aquesta Llei amb la finalitat de conciliar la vida familiar amb la laboral es puguin anar estenenent gradualment a tots els treballadors per compte d'altri, són les raons que aconsellen d'integrar les reformes recents de l'article 97 del Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, fetes per les lleis 4/2000 i 21/2001, de mesures fiscals i administratives, en una sola norma. En conseqüència, l'article 2, que constitueix el nucli fonamental de la Llei, dóna una redacció única i harmònica al damunt dit article 97 del Decret legislatiu 1/1997.

Raons de tècnica jurídica i d'harmonització del Decret legislatiu en què s'insereix justifiquen l'article 1, que en modifica congruentment l'article 96. La Llei va acompanyada d'unes disposicions addicionals que condicionen algunes polítiques sectorials i l'actuació de la Generalitat en la resta del sector públic no afectat directament per la Llei; d'una disposició transitòria, d'una disposició derogatòria única, no imprescindible però recomanable per a garantir la seguretat jurídica dels administrats i de les persones que han d'aplicar la norma, i de les inevitables disposicions finals.

En concret, mitjançant aquesta Llei s'amplia el permís que s'atorga en els casos de naixement d'un fill o filla fins a cinc dies, i aquest permís es fa extensiu expressament als casos d'adopcions o acolliments permanents o preadoptius.

UGT informa: Llei conciliació treball/vida familiar

2/5

Tanmateix, la novetat principal consisteix en la introducció del dret dels funcionaris i la resta de personal afectat a percebre el 100% de la retribució en el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per a tenir cura d'un o una menor fins que tinguin un any.

Aquesta innovació comporta una regulació integral de la reducció de jornada de treball per guarda legal, en el sentit que també es manté la regulació actual de reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball per a tenir cura d'un fill o filla de menys de sis anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, amb dret a percebre el 80% i el 60% de la retribució, respectivament, d'acord amb la regulació establerta per la Llei 20/2001, del 28 de desembre, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2002.

La nova regulació es duu a terme, doncs, mitjançant la modificació dels articles 96 i 97 del Decret legislatiu 1/1997, norma que també és aplicable a les universitats i les corporacions locals. Aquest nou enfocament va més enllà de les disposicions actuals per a afavorir la conciliació del treball amb la vida familiar, tant estatals com de l'Administració de la Generalitat, les quals han comportat especialment la flexibilització del permís de maternitat, reduccions de jornada de treball i la introducció de l'excedència per a tenir cura de familiars. Per aquestes raons, la disposició addicional cinquena estén l'aplicació dels preceptes d'aquesta Llei al personal sotmès a règim estatutari, per tal que tot el personal al servei de l'Administració catalana es pugui beneficiar dels drets reconeguts.

En definitiva, mitjançant aquesta nova regulació es vol donar un altre pas en aquest context constitucional i comunitari, i intensificar els esforços de les diverses administracions públiques per a afavorir la natalitat, les adopcions i els acolliments, i assolir un grau més alt de participació del personal al servei d'aquestes en la vida familiar, que, alhora, es pugui compaginar amb el treball. Es tracta, en definitiva, de la implantació d'un nou instrument, que no és de caràcter substitutiu sinó complementari, de les polítiques públiques de suport a la conciliació de la vida laboral amb la familiar.

#### Article 1

Primera modificació de l'article 96 del Decret legislatiu 1/1997

1. Es modifica l'article 96.1.a del Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, que resta redactat de la manera següent:

"a) En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, cinc dies."

2. S'afegeix una lletra f a l'article 96.1 del Decret legislatiu 1/1997, amb el text següent:

"f) Per la mort, l'accident, la malaltia greu o l'hospitalització d'un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies si el succés es produeix a la mateixa localitat i fins a quatre dies si és en una altra localitat."

#### Article 2

Tercera modificació de l'article 97 del decret legislatiu 1/1997

Es modifica l'article 97 del Decret legislatiu 1/1997, inclòs el títol, que resta redactat de la manera següent:

"Article 97. Especificitats dels permisos per lactància, guarda legal, maternitat, adopció i acolliment, i per a tenir cura de persones en situació de dependència

"1. Els funcionaris amb un fill o filla de menys de nou mesos tenen dret a un permís d'una hora diària d'absència del treball per lactància; aquest període de temps pot ésser dividit en dues fraccions. Si tant el pare com la mare són funcionaris, només un d'ells pot exercir aquest dret.

"2. Els permisos per guarda legal, adopció i acolliment, i per a tenir cura de persones en situació de dependència, tenen les especificitats següents:

"a) Els funcionaris que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de sis anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

"b) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els funcionaris tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tinguin un any com a màxim. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el funcionari o funcionària ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat que regula l'apartat 4.

"c) En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els funcionaris tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a què fa referència l'apartat 5.a.

"d) El règim retributiu establert per les lletres a, b i c és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa de funció pública.

"3. En casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els funcionaris que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial. A aquests efectes, el departament competent en matèria de funció pública ha d'establir els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball.

"4. En el cas de part, per al permís de maternitat s'han de tenir en compte les especificitats següents:

"a) Les funcionàries tenen dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la funcionària, sempre que sis de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que en resti.

"b) No obstant el que disposa la lletra a, i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

"c) L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ésser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables a la mare.

"5. En els supòsits de permisos de treball per adopció o acolliment s'han de tenir en compte les especificitats següents:

"a) En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la funcionària o del funcionari, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

"b) En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les setze setmanes que estableix la lletra a o les que corresponguin en el cas d'adopció o acolliment múltiple.

"c) En els supòsits d'adopció internacional, si cal el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

"6. En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la funcionària o funcionari té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

"7. S'han de tenir en compte les necessitats especials dels funcionaris que tenen fills amb discapacitació psíquica, física o sensorial, als quals funcionaris s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el funcionari o funcionària gaudeix de dues hores de flexibilitat horària diària.

"8. Es pot atorgar també als funcionaris amb fills discapacitats un permís retribuït per a assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla, o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

"9. La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

"10. En els casos en què la concessió de la llicència al funcionari o funcionària, per raó de comandament, afecti el rendiment del treball d'altres funcionaris, s'han de prendre les mesures pertinents per a garantir una prestació del servei adequada."

Disposicions addicionals

Primera

Es faculta el Govern perquè dicti, en un termini màxim de quatre anys, les disposicions necessàries per a ampliar progressivament el temps durant el qual es pot gaudir de la reducció de jornada amb dret a percebre el 100% de les retribucions, ara establerta per l'article 97.2.b del Decret legislatiu 1/1997, fins al màxim d'un any, comptat a partir del moment en què s'exhaureixi el permís de maternitat.

Segona

En els supòsits de reducció de jornada derivada de l'aplicació d'aquesta Llei, es poden fer nomenaments a temps parcial per a cobrir la part de jornada no feta.

Tercera

El Govern ha de tenir en compte especialment les funcions del personal docent, i ha d'adoptar les mesures necessàries per a minimitzar l'impacte d'aquesta Llei en la prestació correcta del servei docent.

Quarta

Les disposicions d'aquesta Llei són aplicables al personal laboral que presta serveis a les administracions públiques catalanes en virtut de la negociació col·lectiva que duguin a terme.

Cinquena

Les disposicions d'aquesta Llei són aplicables al personal estatutari. En aquest sentit, el Departament de Sanitat i Seguretat Social ha d'adoptar en el termini màxim de tres mesos, les mesures pertinents per a adequar la prestació del servei a aquestes disposicions.

Sisena

En el supòsit que dues persones que prestin llurs serveis al sector públic, en qualsevol règim, generin pel mateix fet causant el dret a les reduccions de jornada i als permisos que reconeix l'article 2, només en pot gaudir una d'elles. Això no obstant, aquest dret pot ésser exercit per les dues persones alternativament mentre es mantingui el fet causant.

Disposició transitòria

En el supòsit de persones incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei que ja tinguin concedida la reducció de jornada regulada per l'article 97.2 del Decret legislatiu 1/1997, tenen dret a percebre automàticament les retribucions que estableix aquesta Llei a partir que entri en vigor i durant el temps que els resti de reducció de jornada, sense que els calgui fer una nova sol·licitud.

Disposició derogatòria

Els preceptes d'aquesta Llei substitueixen i, per consegüent, deroguen, l'article 97 del Decret legislatiu 1/1997 i les modificacions i les addicions incorporades per les lleis 4/2000 i 21/2001.

Disposicions finals

Primera

S'autoritza el Govern perquè dicti les normes de caràcter reglamentari necessàries per a desplegar i aplicar aquesta Llei.

Segona

Aquesta Llei entra en vigor el dia 1 del mes següent d'haver estat publicada en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Per tant, ordeno que tots els ciutadans als quals sigui d'aplicació aquesta Llei cooperin al seu compliment i que els tribunals i les autoritats als quals pertorqui la facin complir.

Palau de la Generalitat, 25 d'abril de 2002

Jordi Pujol

President de la Generalitat de Catalunya

Núria de Gispert i Català

Consellera de Governació i

Relacions Institucionals

(02.113.082)