



editorial

Us oferim el tretzè número de la sèrie monogràfica de butlletins sobre l'**EBEP**, en el qual l'autor, **Xavier Boltaina Bosch**, realitza un seguit de **propostes de desenvolupament legislatiu a nivell autonòmic i pensant en la seva aplicació a l'àmbit local**, referides al tema dels **PERMISOS**.

INTRODUCCIÓ

L'EBEP incorpora en el capítol V del Títol II els anomenats drets a la jornada de treball, permisos i vacances (arts. 47 a 51), alguns dels quals han comportat des de la seva entrada en vigor un important grau de incertesa, en produir una col·lisió amb les previsions autonòmiques ja existents (per exemple, en el cas de Catalunya, amb el permís de paternitat) o la dubtosa extensió d'alguns d'aquests drets al personal laboral segons el que preveu l'art. 51 EBEP.

Les mesures que es proposen com a desenvolupament autonòmic no poden oblidar, però, que des del punt de vista local, sovint es tracta de temes que han estat regulats, i força, per la negociació col·lectiva, en especial el règim de permisos, anant de vegades més enllà, abans de l'EBEP, d'allò que la norma legal permetia. En aquest sentit avancem la que podria ser la primera reflexió, i és que cal plantejar-se sens dubte la real eficàcia de la hipotètica futura regulació autonòmica envers l'actual desgavell de llicències i permisos que recullen els acords, pactes i convenis col·lectius dels ens locals catalans.

PROPOSTA 1: REFORMULACIÓ DEL PRINCIPI D'EQUIVALÈNCIA ESTABLERT EN L'ART. 300.1 DEL DECRET LEGISLATIU 2/2003, DE 28 D'ABRIL, PEL QUAL S'APROVA LA LLEI MUNICIPAL I DE RÈGIM LOCAL DE CATALUNYA

La previsió del referit precepte, en el sentit que el règim estatutari dels funcionaris locals pel que fa a les vacances, llicències i permisos ha d'ésser idèntic als dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat, s'hauria de reformar en el següent sentit:

- Que no es produís un efecte mimètic d'adaptació de tota la normativa catalana per al personal funcionari de l'Administració de la Generalitat envers els funcionaris locals, per tal de respectar la idiosincràsia de les corporacions locals i la seva pròpia realitat i capacitat d'assumpció dels drets que se'n deriven.
- Que la regulació legal de la Generalitat no impliqués un trencament de l'equilibri intern dels Acords de funcionaris signats per les entitats locals, en superposar regulació autonòmica a la que hi hagi prevista a cada entitat local.

En aquest sentit, la legislació que es promulgui hauria d'establir una distinció:

- Els preceptes que es consideren que són d'aplicació general a qualsevol funcionari autonòmic i local català, en regular drets que per la seva pròpia naturalesa el legislador valori que són mereixedors d'un tractament unitari (per exemple, el permís de paternitat).
- Els preceptes que no tenen tal consideració i que no són d'aplicació immediata sinó que farien necessària una regulació específica per part de cada entitat local adoptant (llicència per assumptes propis o llicència per estudis, per exemple).

PROPOSTA 2: REPLANTEJAMENT EN PROFUNDITAT DE LA POLÍTICA DE FUNCIÓ PÚBLICA AUTONÒMICA SOBRE PERMISOS DELS FUNCIONARIS I LA SEVA RELACIÓ AMB L'ART. 48.1 EBEP

L'art. 48.1 estableix una relació de permisos que regiran "*en defecte de legislació aplicable*". Legislació que en el cas de Catalunya apareix en el TUFPC i en la Llei 8/2006, fonamentalment. Aquests permisos no són sempre idèntics: vegeu, per exemple la lletra h) del referit precepte respecte del que preveu l'art. 26. a) de la Llei 8/2006.

Hi hauria en principi dues possibilitats:

- Establir en la futura llei catalana que, en tot cas, s'aplicarà l'art. 48.1 EBEP pel que fa al règim de cada permís individualment considerat, sempre i quan aquest, en el seu conjunt, fixi una condició millor a la norma autonòmica. Aquesta opció produeix una relativa inseguretats jurídica, perquè fixar la consideració d'allò què és millor és quelcom indeterminat;



- Com a segona opció -per la qual em decantaria- considero que es pot establir, alternativament, **que sigui en tot cas la llei catalana la que fixi el règim de permisos** regulats inclosos en l'art.48.1 EBEP i adaptar-la, quan així ho consideri oportú el legislador català, per a l'àmbit autonòmic i local, acceptant doncs que en alguns casos la regulació podrà ser més favorable, però en d'altres casos no, des de la perspectiva dels drets del funcionaris.

PROPOSTA 3: DESENVOLUPAMENT DEL RÈGIM DE LLICÈNCIES DELS FUNCIONARIS

Malgrat l'art. 14 m) EBEP reconeix com a drets individuals dels funcionaris les vacances, descansos, permisos i llicències, **el Capítol V del Títol II no regula cap llicència, per la qual cosa podem entendre que la llei catalana pot establir el règim complet de les mateixes.**

Al respecte, seria adient que la legislació de desenvolupament tractés, entre d'altres, el **règim de la llicència per malaltia i risc durant l'embaràs en els següents aspectes:**

- **La seva durada i retribució econòmica:** en especial, que apropi el seu tractament a l'IT regulada en la legislació de Seguretat Social, incloent-hi la possibilitat que a través de la negociació col·lectiva s'incorpori la millora voluntària d'arribar fins al 100% de la base reguladora, donant cobertura, d'aquesta manera, a les previsions contingudes en molts Acords de condicions de treball de les entitats locals catalanes.
- **L'establiment d'una llicència específica de cobertura de les situacions d'IP o invalidesa que eviti l'extinció de la relació funcional per jubilació,** donant així solució als supòsits d'una posterior millora o recuperació de la incapacitat que es pateix.
- **La regulació del règim d'adaptació de les funcionàries en situació de risc durant embaràs al lloc de treball o el seu passi a la situació de llicència per al cas de les corporacions locals** -en especial petites i mitjanes- que tenen dificultat per aplicar el procediment d'adaptació previst a la llei de prevenció de riscos laborals.

PROPOSTA 4: FIXACIÓ DE L'ABAST DEL CARÀCTER DE *NUMERUS APERTUS* DEL LLISTAT DE PERMISOS I LLICÈNCIES

Vist el redactat de l'art. 48.1 EBEP, on es preveu que seran les administracions públiques les competents per determinar els supòsits de permisos així com l'absència d'una regulació expressa en l'EBEP sobre la matèria de les llicències, **la legislació catalana hauria de fixar el règim jurídic pel qual, a través de la negociació col·lectiva de cadascuna de les entitats locals, aquestes puguin preveure nous permisos i llicències, els seus requisits i efectes i la durada dels mateixos, més enllà dels previstos en l'EBEP i en la llei catalana,** així com també aquells límits que consideri adients, clarificant doncs quin és el marge d'actuació que es dóna a la referida negociació col·lectiva.

PROPOSTA 5: RÈGIM ECONÒMIC DE LES REDUCCIONS DE JORNADA EN LES QUALS MANCA LA PROPORCIONALITAT REDUCCIÓ DE TEMPS/RETRIBUCIÓ

La llei catalana hauria d'assumir un **règim econòmic compensador**, si més no per als municipis petits i mitjans d'escassos recursos, que porti a la compensació, per part de la Generalitat de Catalunya, de les reduccions de jornada o els permisos en els quals no es produeixi estricta equivalència. En concret:

- **L'assumpció per part de la Generalitat dels costos econòmics de les reduccions de jornada que no suposin una equivalent reducció de retribució** (per exemple, el supòsit previst a l'art. 26 de la Llei 8/2006).
- **L'assumpció per part de la Generalitat del cost econòmic de la reducció de jornada per maternitat prevista en l'art. 24 de la Llei 8/2006 o de la diferència del permís de paternitat regulat a l'art. 13 de la Llei 8/2006, en relació amb allò previst a la llei estatal.**

PROPOSTA 6: REORDENACIÓ DELS DIES DE PERMÍS PER ASSUMPTES PARTICULARS I DE LLIURE DISPOSICIÓ

Malgrat la seva limitada importància qualitativa, el règim actual comporta una forta distorsió quantitativa pel que fa a l'organització i gaudiment d'aquests dies. Per altra banda, en l'àmbit local s'hi han ajuntat la previsió de l'art. 96.2 TUFPC (9 dies de permís per assumptes personals), la negociació col·lectiva de cada entitat local (sovint millorant, abans de l'EBEP i *extra legem*, l'anterior previsió) i el nou art. 48.2 EBEP instituint dies de lliure disposició en funció dels triennis perfeccionats pels funcionaris.

Al respecte, la legislació de desenvolupament hauria de preveure:

- **La reforma de l'art. 96.2 TUFPC per tal que, o bé cada entitat local pugui fixar els dies de permís per assumptes personals que cregui més adients**, generalment a través de negociació col·lectiva, **o preveure que els 9 dies actuals són de dret indisponible per dita negociació**. Sembla més raonable aquesta segona possibilitat, vista la voluntat d'identitat que es persegueix en la normativa estatal i autonòmica.
- **Regular el marc jurídic dels dies de lliure disposició de l'art. 48.2 EBEP i, en especial, introduir les regles en virtut de les quals la seva concessió resta subordinada a les necessitats del servei i les garanties de funcionament del departament o unitat afectada que preveu l'art. 96.2 *in fine* TUFPC**. També es podria regular la impossibilitat d'acumulació d'aquests dies a les vacances, com es preveu en la Resolució estatal de 10 de març de 2003.
- La previsió que **el dret al gaudiment es té a partir del dia següent del compliment del trienni**.

Les consideracions fetes al voltant de l'art. 48.2 EBEP ho són sense perjudici del fort dubte respecte de la seva legalitat en seu constitucional, doncs en el marc de competències sobre funció pública, la consideració com a bàsic d'un precepte que regula els dies de lliure disposició no tindria suport constitucional i suposaria una extralimitació de la competència estatal *ex art. 149.1.18 CE*, enviant un camp que correspon al legislador català.

PROPOSTA 7: UNIFICACIÓ DEL RÈGIM JURÍDIC DELS PERMISOS PER CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER RAÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Aquests permisos, previstos a l'art. 49 EBEP i d'aplicació a les entitats locals, han suposat una font de distorsió amb la legislació catalana, en especial en relació amb el permís de paternitat, que ha obligat a una reforma legal urgent a través de la Llei 5/2007, de 4 de juliol, de mesures fiscals i financeres, que modifica la Llei 8/2006.

Legislativament caldria reflexionar al voltant de la **conveniència o no de previsions normatives diferenciades sobre aquesta qüestió, entre els diferents col·lectius de funcionaris** (estats, autonòmics i locals). **Considero que hauria de mantenir-se un règim suficientment únic que eviti les referides distorsions, incorporant en tot cas la norma autonòmica aspectes de detall o de concreció.**

PROPOSTA 8: LA PROBLEMÀTICA APLICACIÓ DEL CAPÍTOL V DEL TÍTOL III AL PERSONAL LABORAL

L'art. 51 EBEP, en tractar del personal laboral, està regulant una matèria la competència de la qual, en aplicació del que preveu l'art. 149.1.7 CE, la reté en exclusiva de l'Estat. No obstant, **caldria plantejar una clarificació -per part del legislador estatal- dels termes ambivalents que comporta la suposada extensió del referit precepte**, de manera incondicionada, al personal laboral, pel que implica de col·lisió amb l'ET i els convenis col·lectius.

Igualment cal prendre en consideració el fet que, essent la teòrica voluntat del legislador la unificació dels criteris de jornada, permisos i vacances del personal funcionari i laboral, la possibilitat de desenvolupament autonòmic -que no podrà afectar al personal laboral i si en canvi al funcionariat- suposarà que els treballadors es regiran, en tot cas, pel Capítol V del Títol III EBEP en tant que els funcionaris locals ho faran per la normativa catalana de funció pública. En conseqüència convindria que la normativa estatal aclarís:

- L'abast real de l'aplicació al personal laboral dels arts. 47 a 50 EBEP.
- Per al cas que es determinés una aplicació total o parcial de l'EBEP, preveure que aquesta ho serà en relació amb les previsions de la legislació de funció pública autonòmica -en el nostre cas, en allò que sigui d'aplicació al funcionariat local català- i no la normativa estatal, per tal d'evitar les conseqüents disfuncions entre personal funcionari i laboral.