



Memòria prèvia d'anàlisi de l'impacte normatiu sobre l'elaboració d'un Projecte de decret pel qual es regulen les condicions de treball, vacances, permisos i llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

Antecedents

L'article 42 de la Llei 4/2011, de 31 de març, de la bona administració i del bon govern de les Illes Balears, estableix que per iniciar el procés de tramitació d'una disposició administrativa és un requisit previ presentar una anàlisi d'impacte normatiu mitjançant un estudi rigorós de les conseqüències per a la societat d'aplicar una determinada norma, també les possibles alternatives a aquesta norma i les conseqüències econòmiques que se'n deriven. A més, aquesta memòria ha d'expressar el marc normatiu en el qual s'insereix la proposta i en tot cas, ha d'incloure una relació de les disposicions afectades i la taula de vigències de disposicions anteriors sobre la mateixa matèria.

D'acord amb l'article 13 de la Llei 4/2011, les memòries, els estudis i els informes ja establerts i en vigor per a la tramitació normativa, segons el que disposa l'article 42 de la Llei esmentada, s'han de refondre en un únic document que s'ha de nomenar *memòria de l'anàlisi de l'impacte normatiu*, que ha de redactar l'òrgan o centre directiu que proposi el projecte normatiu de manera simultània a l'elaboració, per la qual cosa es tracta d'una memòria viva.

Així mateix, cal recordar, pel que fa al procediment d'elaboració de les disposicions generals, que l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, estableix que en l'exercici de la iniciativa legislativa i la potestat reglamentària, les administracions públiques han d'actuar d'acord amb els principis següents:

a) Els principis de necessitat i d'eficàcia, en virtut dels quals la iniciativa normativa ha d'estar justificada per una raó d'interès general, s'ha de basar en una



identificació clara dels fins perseguits i ha de ser l'instrument més adequat per garantir-ne la consecució.

b) El principi de proporcionalitat, en virtut del qual la iniciativa que es proposi ha de contenir la regulació imprescindible per atendre la necessitat que s'ha de cobrir amb la norma, després de constatar que no hi ha altres mesures menys restrictives de drets, o que imposin menys obligacions als destinataris.

c) El principi de seguretat jurídica, en virtut del qual la iniciativa normativa s'ha d'exercir de manera coherent amb la resta de l'ordenament jurídic, nacional i de la Unió Europea, per generar un marc normatiu estable, predictable, integrat, clar i de certesa, que en faciliti el coneixement i la comprensió i, en conseqüència, l'actuació i la presa de decisions de les persones i empreses.

d) El principi de transparència, l'aplicació del qual exigeix que les administracions públiques han de possibilitar l'accés senzill, universal i actualitzat a la normativa en vigor i els documents propis del seu procés d'elaboració, en els termes que estableix l'article 7 de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern; han de definir clarament els objectius de les iniciatives normatives i la seva justificació en el preàmbul o l'exposició de motius, i han de possibilitar que els destinataris potencials tenguin una participació activa en l'elaboració de les normes.

e) El principi d'eficiència, en aplicació del qual la iniciativa normativa ha d'evitar càrregues administratives innecessàries o accessòries i ha de racionalitzar, en la seva aplicació, la gestió dels recursos públics.

D'acord amb això, s'elabora aquesta memòria d'anàlisi de l'impacte normatiu del Projecte de decret pel qual es regulen les condicions de treball, vacances, permisos i llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (en endavant Projecte), el qual s'estructura en els apartats següents.

1. Oportunitat, objectius de la proposta i alternatives

L'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 23 de juny de 2017 sobre condicions de treball, vacances, permisos, llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari representat en la Mesa Sectorial de Serveis Generals (BOIB núm. 86, de 15 de juliol de 2017), disposa en el seu acord segon el següent:

« Aquest Acord té aplicació temporal i continuarà vigent fins que es duguin a terme els tràmits que requereixen l'aprovació d'una disposició reglamentària que reguli les vacances, permisos i llicències del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.»

Així doncs, des d'ençà, les diferents administracions públiques ja no poden regular supòsits de permisos diferents als enumerats per la normativa bàsica estatal, situació que es manté en l'actualitat perquè les redaccions dels articles 48 i 49 de l'extint EBEP no han sofert cap variació en el TREBEP.

Per altra part s'ha d'afegir que, si bé l'Estat, a través de les bases ha establert un règim comú, amb la finalitat d'assolir una mínima i fonamental homogeneïtat en aquest aspecte del règim funcional dels permisos, aquesta delimitació no pot impedir a les comunitats autònomes el marge d'actuació necessari pel desplegament i la execució de les bases esmentades, perquè la regulació continguda en els articles 48 i 49 del TREBEP no poden esgotar el contingut dels permisos fins al punt de no permetre a les comunitats autònomes l'exercici de les seves competències de desplegament legislatiu i d'execució en aquesta matèria, tal com ha declarat el Tribunal Constitucional en sentències núm. 156/2015, de 9 de juliol i núm. 9/2016, de 21 de febrer.

Aquesta nova configuració dels permisos efectuada a l'any 2012 pel Reial decret llei 20/2012, ha implicat que els permisos que regulava la normativa autonòmica que no apareixien en el llistat de la normativa bàsica estatal (articles 48 i 49 del TREBEP) varen quedar suprimits.

Per altra part, foren derogades les regulacions autonòmiques sobre permisos que, coincidint amb els previstos en l'article 48 del TREBEP, establien requisits o durades distintes a les previstes al precepte esmentat.

Per tot l'exposat, el marc normatiu sobre vacances, permisos, llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari de l'Administració autonòmica, constituït per la Llei 3/2007, els Decrets 47/1995 i 135/2005, i l'Acord de Conciliació de 23 de setembre de 2005, resta vigent només en la part que no contradigui el vigent TREBEP, motiu pel qual resulta necessari realitzar una actualització del règim de permisos, vacances i llicències, amb la finalitat de redactar un text complet i sistemàtic.

2. Contingut i anàlisi jurídic de l'esborrany de projecte

2.1. Contingut

El Projecte consta d'un preàmbul, quaranta-tres articles, una disposició addicional, una disposició derogatòria i una disposició final, a més d'un annex (núm. 1) en el qual s'estableix quina és la documentació que s'ha d'aportar per a la concessió de vacances, permisos i llicències, i altre annex (núm. 2) que conté el quadre de temps de resolució i sentit del silenci dels permisos, llicències, vacances i flexibilitat horària.



Clàusula que per altra part, es limita a complir allò previst en l'article 38.3 del vigent 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 (en endavant TREBEP), el qual estableix:

«[...] Quan els acords hagin estat ratificats i afectin temes que poden ser decidits de manera definitiva pels òrgans de govern, el seu contingut és directament aplicable al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, sense perjudici que a efectes formals es requereixi la modificació o derogació de la normativa reglamentària corresponent, si s'escau.»

Per tant, hem de partir de la premissa que el Projecte reproduïx el contingut de l'Acord de Consell de Govern de 14 de juliol de 2017. No obstant això i degut a que amb l'aprovació del Decret que ara es tramita, quedaran derogats el Decret 47/1995, de 4 de maig, pel qual s'aprova el Reglament regulador de la concessió de vacances, permisos i llicències al personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma, i el Decret 135/2005, de 28 de desembre, pel qual es regula la concessió de vacances del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, s'ha introduït un títol sisè relatiu a la competència i procediment per a la concessió de permisos, llicències, vacances i flexibilitat horària, que no es recollia a l'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017, el qual, respecte a aquestes qüestions es remetia als decrets que quedaran derogats un cop aprovat aquest Decret. Tot això, sense perjudici de que la redacció final d'aquest Projecte contingui variacions respecte de l'Acord de Consell de Govern esmentat com a conseqüència dels informes i altres aportacions efectuades en la tramitació d'aquest Projecte.

Pel que fa a l'oportunitat de tramitar aquest Projecte, hem d'advertir que des de l'aprovació del Decret 47/1995 modificat parcialment pel Decret 135/2005 en matèria de vacances, no s'ha dictat altre decret actualitzant i sistematitzant la regulació sobre permisos, llicències i vacances. A això hi ha que afegir que, a partir de l'any 2007 s'han aprovat tant pel legislador estatal com l'autonòmic diverses normes sobre jornada, permisos, llicències i vacances que han afectat substancialment la normativa sobre vacances, permisos i llicències.

De totes les novetats legislatives dels darrers anys, s'ha de fer menció especial a les redaccions dels articles 48 i 49 de l'extinta Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant EBEP), operada pel Reial decret llei 20/2012, de 12 d'abril, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària, el qual, al dotar d'un règim comú i homogeni en matèria de permisos a tots els funcionaris de les administracions públiques de l'Estat espanyol, va modificar substancialment el règim de permisos del personal funcionari de la Comunitat Autònoma. De manera que en l'actualitat no es poden regular permisos distints dels enumerats en els articles 48 i 49 del TREBEP.



La disposició derogatòria única deroga expressament el Decret 47/1995, així com totes les disposicions normatives que s'oposin el nou Decret.

La disposició final única regula l'entrada en vigor de la norma projectada. Així mateix, amb el començament en vigir d'aquest Decret perdrà vigència l'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 23 de juny de 2017 sobre condicions de treball, vacances, permisos, llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari representant en la Mesa Sectorial de Serveis Generals, tal com preveu l'acord segon d'aquest instrument.

2. 2. Anàlisi jurídic

Marc normatiu

D'acord amb l'article 31.3 de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, aprovat per la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, correspon a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears el desplegament legislatiu i l'execució, en el marc de la legislació bàsica de l'Estat, de la competència en matèria de l'Estatut dels funcionaris de l'Administració de la Comunitat Autònoma i de l'Administració local.

El marc normatiu en matèria de vacances, permisos i llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears està constituït pel TREBEP (articles 48, 49 i 50), la Llei 3/2007 (articles 116 fins al 119), el Decret 47/1995 i el Decret 135/2005.

Cal esmentar també el Decret 36/2013, de 28 de juny, pel qual es regula la modalitat de la prestació de serveis mitjançant teletreball a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Per altra part, s'ha de recordar que, conforme a l'article 38.3 del TREBEP, els acords adoptats en matèria de funció pública quan hagin estat ratificats i afectin a temes que poden ser decidits de manera definitiva pels òrgans de govern, el seu contingut és directament aplicable al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació. En relació a aquest assumpte hem d'assenyalar l'existència d'una sèrie d'acords, sobre els quals més endavant tractarem alhora de parlar-ne de la taula de vigències, amb incidència en matèria de vacances, permisos i llicències.

Àmbit competencial

El Decret 8/2015, de 2 de juliol, de la presidenta de les Illes Balears, determina la composició del Govern i estableix una nova estructura de l'Administració de la



A l'article 29 s'estableixen les regles especials en els casos en què per distintes causes no es poden gaudir de les vacances concedides, així com els supòsits en què s'ha de suspendre el gaudi de les mateixes (per malaltia, incapacitat temporal, etc.), i a l'article 32 s'estableix el règim jurídic sobre les vacances del personal que presta serveis mitjançant la modalitat de teletreball.

L'article 30 recull els criteris de prelatió per gaudir de les vacances.

L'article 31 regula el dret a gaudir de dies addicionals de vacances en funció dels anys de serveis prestats en l'Administració pública.

El capítol IV del títol I dedicat a les llicències regula la llicència per assumptes propis (art. 33) i per estudis (art. 34).

El capítol V del títol I sobre les «mesures de conciliació relatives a la jornada laboral» dedica l'article 35 a la flexibilitat horària addicional per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i en l'article 36 a la flexibilitat de jornada en còmput anual pels períodes de vacances estivals escolars.

El títol II es dedica a la competència i procediment per a la concessió de vacances, permisos, llicències i flexibilitat horària.

Aquest títol s'estructura en dos capítols. El capítol I dedicat a la competència i procediment per a la concessió de permisos, llicències i flexibilitat horària que comprèn els articles 37 fins 41, i el capítol II sobre la competència i procediment per a la concessió de vacances als articles 42 i 43.

D'aquest títol cal destacar com a novetat, que tant les sol·licituds de permisos, llicències, vacances i de flexibilitat horària efectuades pels empleats públics com la notificació de les resolucions s'han de realitzar per mitjans informàtics (en aquest cas a través del portal de Serveis al Personal de la Comunitat Autònoma), en compliment d'allò previst a l'article 14.2 lletra e de la Llei 39/2015, el qual disposa:

«2. En tot cas, estaran obligats a relacionar-se a través de mitjans electrònics amb les administracions públiques per a la realització de qualsevol tràmit d'un procediment administratiu, almenys, els següents subjectes:

[...]

e) Els empleats de les administracions públiques pels tràmits i actuacions que realitzin amb motiu de la seva condició d'empleat públic, en la forma en que es determini reglamentàriament per cada Administració.»

La disposició addicional única regula el règim transitori de recuperació dels dies de permisos per assumptes particulars per antiguitat i dels dies addicionals de vacances.



Els articles 7, 8 i 9 regulen respectivament, el permís per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part de les funcionàries embarassades, el permís per a l'obtenció de la declaració d'idoneïtat en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció i el permís per tractaments de fecundació assistida.

L'article 10 regula el permís per lactància de fills menors de 12 mesos, en funció que es gaudeixi de forma acumulada en jornades completes o no.

L'article 11 està dedicat al permís per naixement de fills prematurs o per hospitalització a continuació del part i la possibilitat d'acumular a aquest permís una reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions.

L'article 12 regula el permís de reducció de jornada per guarda legal o atenció directa i també els supòsits en els quals es podrà tenir dret a una bonificació en la reducció proporcional de retribucions.

L'article 13, 14 i 15 regulen els tres permisos per reducció de jornada següents: (1) per atendre un familiar de primer grau per malaltia molt greu, (2) pel personal funcionari de més de seixanta anys i (3) per problemes de salut que no donin lloc a incapacitat temporal o permanent. L'article 16 estableix els criteris generals de gaudi en el supòsit de reduccions de jornada.

L'article 17 enumera els distints supòsits pels quals es podrà tenir dret al permís pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

Els articles 18 i 19 estan dedicats al permís per assumptes particulars i per matrimoni.

El capítol II del títol I estableix el règim jurídic aplicable als permisos «per conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere», on regula el permís de dona gestant (art. 20), permís per part (art. 21), permís per adopció o acolliment preadoptiu o permanent simple (art. 22), permís per paternitat, naixement, acolliment o adopció de fills (art. 23), permís per a les víctimes de violència de gènere (art. 25) i permís per cura de fills menors afectats de malaltia greu (art. 26).

El capítol III del títol I està dedicat a regular la matèria sobre vacances. Els articles 27 i 28 els dedica a establir-ne les regles generals sobre vacances consistent en el dret a gaudir vint-i-dos dies hàbils per cada any complet de servei o bé els dies proporcionals si el temps de servei és menor i els criteris per poder gaudir-les.



El text s'estructura en tres títols. El títol Preliminar relatiu a les disposicions generals comprèn l'article 1 i 2.

L'article 1 delimita l'àmbit d'aplicació subjectiva del Decret, el qual comprèn a tot el personal funcionari dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, incloent el personal funcionari adscrit als ens del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma. Aquest personal se correspon amb el personal representat en la Mesa Sectorial de Serveis Generals sobre condicions de treball, vacances, permisos i llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Per aquest motiu, s'exclou de l'àmbit d'aplicació subjectiu al personal funcionari sanitari que presta serveis en institucions sanitàries públiques al Servei de Salut de les Illes Balears perquè el mateix està representat a la Mesa Sectorial de Sanitat.

L'article 2, amb la finalitat d'evitar l'existència dins el text de conceptes jurídics indeterminats, està dedicat a definir amb la major precisió possible setze termes i expressions (com familiar, parella de fet, residència, deure inexcusable, etc.) que apareixen amb freqüència al Projecte.

El títol I dedicat al règim dels permisos, vacances, llicències i altres mesures de conciliació es divideix en cinc capítols, el primer sobre els permisos de personal, el segon dedicat als permisos de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere, el tercer a les vacances, el quart a les llicències i el cinquè a les mesures de conciliació relatives a la jornada laboral.

Pel que fa al capítol I del títol I, aquest comprèn els articles 3 fins 19.

L'article 3, regula el permís per mort, accident o malaltia greu d'un familiar, establint-ne una duració distinta en funció que els afectats siguin, bé familiars dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, o bé familiars fins al segon grau de consanguinitat i afinitat. Així mateix estableix quan es podrà gaudir el permís en funció de la causa que l'origina (per mort, per malaltia crònica greu o de llarga durada), i també regula el supòsit en què gaudint del permís per accident o malaltia d'un familiar, sobrevé la mort.

Els articles 4 i 5 es regulen respectivament, el permís per trasllat de domicili i el permís per exercir funcions sindicals o de representació de personal.

L'article 6 regula el permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, establint-ne distinta duració en funció del lloc on s'ha de realitzar l'examen o la prova definitiva d'aptitud i avaluació.



Comunitat Autònoma de les Illes Balears, mitjançant la creació, l'extinció i la modificació de diverses conselleries.

El Decret 24/2015, de 7 d'agost, de la presidenta de les Illes Balears, estableix les competències i la nova estructura orgànica bàsica de les conselleries de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, d'acord amb el qual la Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques exerceix les competències en l'àmbit de la planificació, la direcció, la coordinació i l'execució de la política general de personal i formació del personal de les administracions públiques de les Illes Balears, entre d'altres.

La Llei 4/2001, de 14 de març, del Govern de les Illes Balears, estableix a l'article 38.1 que – amb caràcter general – la potestat reglamentària de l'Administració de la Comunitat Autònoma correspon al Govern de les Illes Balears, mentre a l'article 19.5 disposa que correspon al Consell de Govern, entre d'altres, les atribucions següents:

«5. Aprovar, amb el dictamen previ del Consell Consultiu, els reglaments per al desenvolupament i l'execució de les lleis, així com la resta de disposicions reglamentàries que li corresponen dictar.»

Així mateix, l'article 6.2 *a* de la Llei 3/2007 estableix que correspon al conseller o la consellera competent en matèria de funció pública preparar els projectes de disposicions reglamentàries en matèria de funció pública i proposar-ne l'aprovació al Consell de Govern i l'article 5.1 de la mateixa Llei disposa que correspon al Consell de Govern exercir la potestat reglamentària en matèria de funció pública.

Taula de vigències i disposicions afectades

- Article 149.1.18 de la Constitució espanyola.
- Article 31.3 de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, aprovat per la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears.
- Articles 48, 49 i 50 del TREBEP.
- Articles 116 fins 119 de la Llei 3/2007.
- Decret 47/1995.
- Decret 135/2005.

Quant als acords ratificats pel Consell de Govern, si bé no es tracten de disposicions normatives, d'acord a l'article 38.1 del TREBEP, el contingut d'aquests acords és aplicable directament al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació. En conseqüència, encara que no constitueixen pròpiament normativa hem de tenir en compte l'existència dels acords següents:



- L'Acord del Consell de Govern d'1 de juny de 2012 pel qual s'aprova la jornada de treball i l'horari general del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears representat en la Mesa Sectorial de Serveis Generals (BOIB núm. 80 de 2 de juny de 2012).

- L'Acord del Consell de Govern de 4 de desembre de 2015 pel qual es modifica l'Acord del Consell de Govern d'1 de juny de 2012 pel qual s'aprova la jornada de treball i l'horari general del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals (BOIB núm. 178, de 5 de desembre de 2015).

- L'Acord del Consell de Govern de 29 de juliol de 2016 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa de Negociació dels Empleats Públics de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears relatiu al retorn de drets (BOIB núm. 97, de 30 de juliol de 2016).

- L'Acord del Consell de Govern de 9 de desembre de 2016 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 5 de desembre de 2016 relatiu al calendari de recuperació de drets perduts pel personal funcionari d'aquest àmbit

Pel altra part cal assenyalar que l'entrada en vigor d'aquest Decret implica necessàriament la derogació dels Decrets 47/1995 i 135/2005, pels quals aproven els reglaments reguladors de la concessió de permisos, llicències i vacances del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Pel que fa als acords del Consell de Govern, hem de fer dues precisions. D'una banda l'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017 (el contingut del qual reproduïx el Projecte objecte d'aquest informe) va derogar tots els pactes i acords anterior que regulaven la matèria de vacances, permisos i llicències (vegeu l'acord quart de l'Acord de 14 de juliol de 2017), incloent (sobretot) l'Acord del Consell de Govern de 23 de setembre de 2005.

D'altra part, l'aprovació del Decret que ara es tramita determinarà la pèrdua de vigència de l'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017, a l'establir-ne en el seu acord segon el següent:

«Segon. Vigència

Aquest Acord té aplicació temporal i continuarà vigent fins que es duguin a terme els tràmits que requereixen l'aprovació d'una disposició reglamentària que reguli el règim de vacances, permisos i llicències del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Examen del contingut jurídic del Projecte de decret

1.- L'extensió del permís per matrimoni a les parelles de fet .- Conforme a l'article 149.1.18 de la Constitució correspon a l'Estat la competència exclusiva per establir les bases del règim estatutari dels funcionaris públics de totes les administracions públiques (vegeu Sentència núm. 37/2002, de 14 de febrer, entre d'altres).

A l'empara d'aquest títol competencial mitjançant Reial decret llei 20/2012, es va alterar de forma substancial el règim de permisos previst en l'article 48 i 49 de l'extint EBEP, dotant-lo d'un règim comú i homogeni per a tots els funcionaris de les administracions públiques. De manera que en l'actualitat, no es poden regular permisos distints dels enumerats en els articles 48 i 49 del TREBEP.

Degut a que la Comunitat Autònoma té assumides competències de desplegament legislatiu i execució en matèria de funció pública (art. 31.3 de l'Estatut d'autonomia), cal plantejar-se si la vigent regulació continguda en els articles 48 i 49 del TREBEP esgoten el contingut dels permisos fins el punt de no permetre a les comunitats autònomes l'exercici de les seves competències de desplegament legislatiu i d'execució en aquesta matèria.

El Tribunal Constitucional en sentències números 156/2015, de 9 de juliol, i núm. 9/2016, de 21 de febrer, ha declarat que quan l'Estat, a través de les bases, estableix un règim comú, l'únic objectiu que persegueix és assolir una mínima i fonamental homogeneïtat en aquest aspecte del règim funcional dels permisos, sense que aquesta delimitació impedeixi a les comunitats autònomes el marge d'actuació necessari pel desplegament i l'execució de les bases esmentades.

Es planteja doncs, si la Comunitat Autònoma pot, tal com preveu l'article 19.4 del Projecte, estendre el permís per matrimoni previst a l'article 48 lletra / del TREBEP, als supòsits d'unions de fet, inscrites en un registre de parelles de fet.

La Sentència del Tribunal Constitucional núm. 93/2013, de 23 d'abril, respon afirmativament a aquesta qüestió. El supòsit sotmès a enjudiciament del Tribunal de Garanties plantejava la constitucionalitat de l'article 13 de la Llei Foral de Navarra, el text del qual diu:

“Los miembros de una pareja estable serán considerados como cónyuges a los efectos previstos en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, en cuanto a licencias, permisos, situaciones administrativas, provisión de puestos de trabajo, ayuda familiar y derechos pasivos.”

El Tribunal Constitucional va declarar que la previsió de l'article 13 esmentat es va adoptar dins les competències pròpies de la Comunitat Foral, on el seu Parlament, en el marc de les seves competències va decidir atribuir certes conseqüències



jurídiques a les unions de fet, relatives, en aquest cas, al règim del personal al servei de les administracions públiques.

En idèntic sentit ja s'havia pronunciat el Tribunal Constitucional en sentència núm. 81/2013, d'11 d'abril, a l'examinar la constitucionalitat de l'article 8 de la Llei 11/2001, de 19 de desembre, d'unions de fet de la Comunitat de Madrid que diu:

"Artículo 8. Beneficios respecto de la Función Pública

En relación con el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, los convivientes mantendrán los mismos beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio."

El Tribunal Constitucional no va apreciar que el precepte fos inconstitucional al declarar el següent:

"[...] ha de considerarse adoptada en el ámbito de las competencias autonómicas, tal como la referencia al "personal al servicio de la Comunidad de Madrid", pone de manifiesto, estando el órgano legislativo autonómico capacitado para tomar en consideración, en el ámbito de sus competencias, la existencia en la sociedad actual de la convivencia *more uxorio*. Como recuerda la STC 31/2010, de 28 de junio, FJ82, con cita de otras, « el art. 149.1.18 CE reserva al Estado las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, incluyéndose en ellas en principio, la normación relativa a la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, a las condiciones de promoción de la carrera administrativa y a las situaciones que en ésta puedan darse, a los derechos y deberes y responsabilidades de los funcionarios y a su régimen disciplinario, así como a la creación e integración, en su caso, de cuerpos y escalas funcionariales y al modo de provisión de puestos de trabajo al servicio de las Administraciones Públicas (STC 37/2002, de 14 de febrero, FJ 5 y las allí citadas)». Por su parte a las Comunidades Autónomas les corresponde la competencia de desarrollo legislativo y de ejecución, de acuerdo con aquella legislación básica, en relación con el estatuto de la función pública autonómica y local (STC 37/2002, FJ 8).

Siendo esta la delimitación competencial en la materia, resulta que puede entenderse con naturalidad que la previsión legal se vincula, [...] con las decisiones respecto al personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Madrid que pueden ser legítimamente adoptadas por la Comunidad Autónoma, en el marco de la legislación básica y en ejercicio de sus competencias en relación con el régimen estatutario de sus funcionarios públicos (art. 27.2 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid) y de ejecución de la legislación laboral (art. 28.1.12). Por tanto, la mera previsión de la extensión de la aplicación de la normativa autonómica en materia de personal al servicio de la Comunidad Autónoma a los integrantes de la unión de hecho, en el caso de que dicha normativa reconozca determinados beneficios a personas unidas por vínculo matrimonial, que es la finalidad perseguida por el precepto, no puede entenderse vulneradora de las competencias estatales, [...]."

Aquesta doctrina es reitera en posterior sentència núm. 110/2016, de 9 de juny, al declarar la constitucionalitat de l'article 15 de la Llei 5/2012, de 15 d'octubre, d'unions de fet formalitzades de la Comunitat Valenciana, el text de la qual és el següent:

"Quienes integren las uniones de hecho formalizadas tendrán la misma consideración que los cónyuges a los siguientes efectos:

1. La regulación de la función pública que es competencia de la Generalitat, en cuanto a licencias, permisos, situaciones administrativas, provisión de puestos de trabajo y ayuda familiar.”

En síntesi, d'acord amb la doctrina del Tribunal Constitucional la normativa autonòmica podrà estendre el permís de 15 dies per matrimoni a les unions de fet inscrites en un registre de parelles de fet quan aquesta hagi previst l'extensió per al personal al servei de la Comunitat Autònoma respectiva.

Pel que fa a les Illes Balears, la normativa autonòmica sobre parelles de fet s'estableix en la Llei 18/2001, de 19 de desembre, de parelles estables (BOIB núm. 156, de 29 de desembre), on es preveu que els membres d'una parella estable al servei de l'Administració autonòmica podran gaudir del permís per matrimoni a l'establir:

«Els membres d'una parella estable que estiguin sotmesos al règim estatutari dels funcionaris de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears o al règim del personal laboral al servei d'aquesta, s'entendran equiparats, per que fa a drets i obligacions, als cònjuges, en el marc de l'esfera competencial autonòmica.»

Per tot això, podem concloure que no existeix cap obstacle legal per estendre el permís de matrimoni de 15 dies a les unions de fet inscrites en el registre de parelles estables, tal com preveu l'article 19.4 del Projecte.

Per altra banda, cal esmentar que diverses regulacions autonòmiques han estès el permís de matrimoni a les unions de fet, entre les quals podem citar el Decret Foral 11/2009, de 9 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament de vacances, llicències i permisos del personal funcionari de les administracions públiques de Navarra (Butlletí núm. 24-25 de febrer de 2009), on es regula a l'article 9 la llicència retribuïda per matrimoni o parella estable en els termes següents:

«1. Por razón de matrimonio o de pareja estable, el personal funcionario tendrá derecho a una licencia retribuida de quince días naturales que será disfrutada a partir del matrimonio o de la acreditación de la existencia de pareja estable.»

En la mateixa línia cal assenyalar el permís per matrimoni o parella de fet, que s'ha d'acreditar a través de la inscripció en el corresponent registre de parelles de fet autonòmic, segons disposa l'article 13.1 lletra *n* del Decret 149/2013, de 6 d'agost, pel qual es regulen la jornada i horaris de treball, els permisos i les vacances del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma d'Extremadura (DOE núm. 155, de 12 d'agost de 2013), i que reitera posteriorment l'article 53.1 lletra *k* de la Llei 13/2015, de 8 d'abril, de funció pública d'Extremadura (BOE de 6 de maig de 2015).

En el cas del Principat d'Astúries, es regula el permís per matrimoni o parella de fet a l'article 14.3 del Decret 72/2013, d'11 de setembre, pel qual s'aprova el

Reglament de jornada, horari, vacances i permisos dels funcionaris de l'Administració d'Astúries, els seus òrgans i ens públics.

Doncs bé, cal assenyalar que totes les normes esmentades foren dictaminades pels respectius consells consultius, sense que aquests hagin posat cap obstacle a estendre el permís per matrimoni a les parelles de fet, com ho demostren els següents dictàmens:

- Del Decret Foral 11/2009, el dictamen del Consell de Navarra 3/2009, de 19 de gener.
- Del Decret 149/2013, el dictamen del Consell Consultiu d'Extremadura núm. 332/2013, de 18 de juliol.
- Del Decret 72/2013, el dictamen del Consell Consultiu d'Astúries núm. 161/2013, de 25 de juliol.
- De la Llei 13/2015, el dictamen del Consell Consultiu d'Extremadura núm. 90/2015, de 19 de febrer.

Per acabar cal esmentar la sentència del Tribunal Suprem de 10 de maig de 2012. En aquesta resolució judicial l'Alt tribunal confirma la denegació administrativa de la sol·licitud de llicència de quinze dies a una magistrada després d'haver-se inscrit en el registre de parelles de fet de Cantàbria, precisament perquè ni la Llei orgànica del poder judicial ni el Reglament de carrera judicial preveu aquest permís per les unions de fet. No obstant això, i a mode d'*obiter dicta* reconeix que les regulacions autonòmiques sí que poden preveure el permís, al assenyalar el següent:

«Octavo.- También subraya la parte actora que, al otro miembro de la pareja de la Magistrada recurrente se le ha concedido la licencia de quince días como funcionario de Justicia al servicio de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/2005, de 16 de mayo, de Pareja de Hecho de dicha Comunidad y este reconocimiento se contempla en otras leyes autonómicas como la Ley 11/2001, de 19 de diciembre de la Comunidad de Madrid, Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de pareja de hecho de Andalucía, la 2/2003, de 7 de mayo del País Vasco y la 5/2003, de 20 de marzo de Extremadura, pero no en el ámbito estatal que carece de ley al respecto.

En todo caso, el reconocimiento de esos derechos por parte de los legisladores autonómicos en el ejercicio legítimo de sus competencias y en sus respectivos ámbitos territoriales no constituye argumento suficiente para anular, por contrario a derecho, el Acuerdo recurrido que se basa en la falta de previsión específica al respecto en la LOPJ y el Reglamento de la Carrera Judicial [...]».

2.- De l'equiparació de la figura del cònjuge amb la de membre de la parella de fet en matèria de permisos i llicències.- En matèria de permisos i llicències, els mateixos drets i beneficis que preveu el Projecte pel cònjuge els estén a la parella de fet.

En aquest sentit, la lletra c de l'article 2 del Projecte conté una clàusula general d'equiparació a l'establir que «s'entén assimilat al familiar de primer grau al



cònjuge o parella de fet». Si bé en altres ocasions l'equiparació la realitza per a supòsits concrets, com així ocorre en el permís per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part de les funcionaries embarassades (art. 7) o per a la flexibilitat horària addicional per motius de conciliació de la vida personal, familiar o laboral.

L'equiparació constitueix una qüestió tancada per l'Administració general de l'Estat en escrit de la Direcció General de Funció Pública de data 21 de setembre de 2009, on expressa:

"[...] la vocación del EBEP de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como el respeto que en todo momento guarda su articulado a los principios de igualdad contenidos en la Constitución española unido a lo dispuesto en el artículo 3 del Código Civil que señala que las normas *deben interpretarse conforme a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas* determinan la necesidad de realizar una interpretación extensiva de los preceptos relativos a los permisos a que tienen derecho los funcionarios públicos.

Estos permisos son, concretamente, los artículos 48 y 49 que contienen respectivamente los permisos de los funcionarios públicos y los permisos que, por motivos de conciliación de vida familiar y laboral, pueden solicitar el conjunto de los empleados públicos, tanto funcionarios como laborales.

Un examen del articulado muestra que, en ningún caso se hace distinción entre cónyuges y parejas de hecho. Así se habla de progenitores en los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento o de familiares en los casos de enfermedad o cuidados, sin que, en ningún caso, se haga alusión a la forma que reviste la unión entre las personas.

Por tanto, y ante la falta de previsión expresa, la normativa en materia de permisos contenida en el EBEP debe ser interpretada con carácter extensivo, de acuerdo con la realidad social del tiempo en que han de ser aplicada y considerar que dicha normativa es extensiva a las parejas de hecho, consideración que, por otra parte ya se realizó en la Instrucción del Subsecretario del MAP sobre calendario laboral para 2008."

Aquest criteri es reitera per la Direcció General de Funció Pública en contestació de 10 de desembre de 2013 a l'advertir que alguns permisos establerts pels funcionaris públics, per tal d'afavorir la conciliació de la vida familiar i laboral i aplicar les normes conforme a la realitat social del temps que s'han d'aplicar (art. 3 del Codi civil), han estès els permisos (excepte el permís per matrimoni de 15 dies) a les parelles de fet.

Per altra banda, hem de recordar que la disposició addicional primera de la Llei 18/2001, atorga als membres de la parella de fet que sigui personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears els mateixos drets que els cònjuges.

3.- La regulació sobre flexibilitat horària.- Aquesta regulació té una finalitat lligada a condicions concretes reconegudes al personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma, en el marc de les competències que l'Estatut d'Autonomia li atribueix a l'article 31.3 per a l'organització del seu propi

personal funcionari, i en conseqüència no afecta a l'estructura bàsica y general de la funció pública.

4.- Millora del permís per cura de fills menors.- Quant a l'article 26 del Projecte relatiu al permís per cura de fills menors afectats per malaltia greu, la Direcció General de l'Administració General de l'Estat, va dir en relació amb aquest permís que:

"[...] respecto al porcentaje que puede alcanzar la reducción de la jornada [...] tiene carácter básico y, por tanto, ha de ser objeto de desarrollo. Lo único que ha establecido la norma básica es un mínimo, es decir, la reducción ha de ser, al menos, la mitad de la jornada, y tendrá que ser el legislador de desarrollo el que establezca, en su caso, un límite superior.

No obstante, y mientras no se produce ese desarrollo, se entiende que cada Administración, de manera potestativa, atendiendo a las circunstancias que concurren en cada caso, así como ponderando los distintos intereses en juego, excepcionalmente, podría elevar la mencionada reducción por encima de la mitad de jornada que ya contempla la ley, pero, con objeto de que no se desvirtúe el permiso, la reducción que se acuerde deberá permitir entender, al menos, de una forma mínima y efectiva, la prestación del servicio que venga desarrollando el funcionario."

Per l'exposat, cal entendre conforme a dret la previsió continguda a l'apartat 2 de l'article 26 sobre el permís per cura de fills menors afectats de malaltia greu quan diu:

«2. La reducció de la meitat de jornada que s'estableix amb caràcter general, pot arribar al 75%, en funció del grau de necessitat de la cura de la persona menor, quan es tracti d'un ingrés hospitalari efectiu ocasionat pel càncer o una altra malaltia greu, així com quan s'estigui en la fase crítica del tractament, que haurà d'acreditar-se mitjançant l'informe facultatiu.»

5.- Aclarir la redacció del permís per lactància.- S'ha de modificar la redacció de l'article 10.2 del Projecte on diu:

«2. El permís per lactància és pot gaudir de la manera següent:

a) Una hora d'absència o de reducció que es pot gaudir de la manera següent:

- Una hora d'absència durant la jornada , o
- dues fraccions de mitja hora d'absència durant la jornada, o
- una hora de reducció al principi o al final de la jornada, o
- dues fraccions de mitja hora de reducció al principi o al final de la jornada.»

La redacció del precepte no concreta qual és el marc temporal en el què s'ha de gaudir l'hora d'absència (diari, setmanal, etc.). Tenint en compte que aquesta hora d'absència s'ha d'enquadrar dins la jornada diària, la redacció ha de ser la següent:

«2. El permís per lactància és pot gaudir de la manera següent:

a) Una hora diària d'absència o de reducció que es pot gaudir de la manera següent:

- Una hora d'absència durant la jornada , o
- dues fraccions de mitja hora d'absència durant la jornada, o

- una hora de reducció al principi o al final de la jornada, o
- dues fraccions de mitja hora de reducció al principi o al final de la jornada.»

6. Distinció entre permisos i llicències.- Considerem encertat regular en un títol (IV) separat les llicències dels permisos. És cert que el TREBEP només regula expressament els permisos però l'article 14 *m* del TREBEP diu que els empleats públics tenen dret a les vacances, descansos, permisos i llicències. Per tant, és possible regular també llicències (entenent que són una cosa diferent als permisos) com fa la Llei 3/2007, en regular les llicències per estudis i per assumptes particular (però que l'art. 33 del Projecte anomena per interès propi) de l'article 118.4.

Quant a les diferències entre permisos i llicències i a la possibilitat de mantenir la vigència de determinades llicències regulades en la normativa autonòmica:

Els articles 48 i 49 del TREBEP parlen de permisos quan realment en els seus diferents supòsits de fet preveuen permisos, llicències i reduccions de jornada. Quant als dos primers conceptes no està clar on se situa la línia que els separa.

Respecte a la distinció entre permisos i llicències, la doctrina (LORENZO MEMBIELA, J. B.: *Permisos i licencias de los funcionarios públicos*, Aranzadi, 2007, pàg. 71) assenyala el següent:

“la diferencia entre los permisos y las licencias estriba en que la licencia supone la interrupción del trabajo en una cierta duración o responde a razones especiales; el permiso, en cambio, no reúne estos requisitos y se caracteriza por su escasa cantidad en la interrupción de la relación de servicios”.

Això no obstant, com també diu MEMBIELA, és clar que avui en dia les distàncies entre ambdós conceptes s'han retallat, es confonen els conceptes i es dona una preeminència del permís sobre la llicència. Per exemple, aquesta transformació nominal, és patent en el permís de maternitat (que la nostra Llei 3/2007 qualifica de llicència a l'article 118 i la tradicional llicència de matrimoni que el TREBEP considera un permís, etc.)

Altres autors, com E. JUAN BARRACHINA, han diferenciat les llicències dels permisos no només sobre la base de la duració sinó també per l'òrgan que els ha de concedir.

Per tant, pel que fa a les llicències, hem d'entendre que les previstes als apartats 2 i 3 de l'article 118 de la Llei 3/2007 i que a més siguin coincidents amb les ja previstes com a permisos als articles 48 i 49 del TREBEP s'entenen regulades ara per aquests dos preceptes.

Quant a les llicències contemplades a l'article 118.4 de la Llei 3/2007 (realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb les funcions que

s'exerceixen i l'interès propi), no previstes al TREBEP com a permisos, podem entendre que la seva major durada (que es pot estendre fins a mesos), els seus efectes (no percebre retribucions) i l'òrgan competent per atorgar-les (el secretari general corresponent) que es tracta de supòsits de llicències i no de permisos (que solen regular per dies o setmanes i solen tenir caràcter retributiu). En aquest sentit podríem interpretar que l'article 118.4 de la Llei 3/2007 no és contrari al TREBEP i es podrien continuar atorgant les llicències que s'hi regulen.

Per tant, consideram que les llicències per assumptes propis i per estudis regulades a l'article 33 i 34 del Projecte s'ajusten a la normativa vigent perquè no constitueixen vulneració de la normativa bàsica estatal continguda al TREBEP.

7. La cotització en el règim de protecció social en els supòsits de reducció de jornada

L'article 14.2 de l'Acord de Consell de Govern de 14 de juliol de 2017 disposa al parlar-ne dels criteris generals de gaudi en el supòsit de reducció de jornada que «la jornada reduïda es computarà com a jornada completa a l'efecte de reconeixement d'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social».

No obstant això, cal advertir que aquest precepte presenta contradiccions amb l'article 237.3 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, el qual estableix:

«3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1 [jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad]. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer años y segundo párrafo del mencionado artículo.

Això significa que durant els dos primers anys de reducció de jornada per cura de filles i fills menors de 12 anys i durant el primer any de reducció per cura d'altres familiars, les cotitzacions s'han de computar incrementades fins el 100% de la quantia que hagués correspon si s'hagués mantingut la jornada de treball sense la reducció esmentada, a efectes del càlcul de les prestacions de Seguretat Social per incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat, paternitat i jubilació.

Per aquest motiu el paràgraf segon de l'article 16 del Projecte de decret ha quedat redactat en els termes següents:

«La jornada reduïda es computarà com a jornada completa a l'efecte de reconeixement d'antiguitat, sense perjudici del règim aplicable a efectes de cotització en matèria de protecció social.»

2.3. Inclusió del Projecte de decret dins el Pla Anual Normatiu

Amb la finalitat de millorar la planificació normativa, la Llei 39/2015, preveu a l'article 132 que, totes les administracions públiques han de fer públic un pla normatiu anual en el qual es recullen totes les propostes amb rang de llei o de reglament que s'hagin d'elevat per ser aprovades l'any següent. Aquest pla, una vegada aprovat s'ha de publicar en el portal de transparència de l'Administració pública corresponent.

Doncs bé, en el Pla Anual Normatiu del Govern de les Illes Balears per a l'any 2017, que conté la previsió de les iniciatives, legals o reglamentàries, que s'han d'elevat per a la seva aprovació l'any 2017, s'insereix com annex de l'Acord del Consell de Govern de data 23 de desembre de 2016, la relativa a un «Decret regulador dels permisos, llicències i vacances del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals)», amb la finalitat de refondre la normativa dispersa, unificar criteris d'interpretació i millorar la conciliació familiar.

3. Estudi econòmic, de càrregues i d'impacte de gènere i sobre la familiar

En aplicació dels principis d'eficàcia i proporcionalitat, aquest apartat inclou l'estudi econòmic, de càrregues i d'impacte de gènere.

3.1. Impacte econòmic i pressupostari

El projecte no suposa cap impacte econòmic en el pressupost de l'Administració de la Comunitat Autònoma.

En aquest sentit, cal recordar tal com diu l'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017, que el mateix va començar a vigir des de l'endemà de la seva publicació en el BOIB (16 de juliol de 2017) i ha de continuar vigent fins l'aprovació d'una disposició reglamentària que reguli el règim de vacances, permisos i llicències del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Per això, hem de concloure que l'aprovació d'aquest Decret no ha de suposar cap impacte econòmic perquè les millores sobre permisos, llicències i vacances que puguin suposar un increment de la despesa ja s'estan aplicant des de l'entrada en vigor de l'Acord de 14 de juliol de 2017 en data 16 de juliol de 2017.

3.2. Estudi de les càrregues administratives en relació amb l'Administració i les persones interessades

L'article 42 de la Llei 4/2001 estableix que la memòria d'anàlisi d'impacte normatiu ha de fer referència a criteris de simplificació i de reducció de càrregues administratives.

Mitjançant l'Acord del Consell de Govern de 16 de març de 2012 es va aprovar la metodologia i el contingut per a l'elaboració de l'estudi de càrregues administratives del Govern.

El Projecte reproduïx el contingut de l'Acord de 14 de juliol de 2017, motiu pel qual la seva aprovació no implica la introducció de noves càrregues administratives.

3.3. Impacte de gènere sobre la infància i l'adolescència

L'article 22 *quinqués* de la Llei orgànica 1/1996, de 15 de gener, de protecció jurídica del menor, que modifica parcialment el Codi civil i la Llei d'enjudiciament civil introduït per la Llei 26/2015, de 28 de juliol, que modifica el sistema de protecció a la infància i a l'adolescència, estableix que les memòries de l'anàlisi d'impacte normatiu que han d'acompanyar als avantprojectes de llei i als projectes de reglaments han d'incloure l'impacte de la normativa en la infància i en l'adolescència.

Una vegada analitzat el Projecte pel qual es regulen les condicions de treball, vacances, permisos i llicències i altre mesures de conciliació del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma, s'observa que el mateix regula les següents qüestions amb incidència en aspectes relatius a la infància i l'adolescència:

- El permís per lactància de fills menors de 12 mesos (art. 10)
- El permís per naixement de fills prematurs o per hospitalització a continuació del part (art. 11).
- El permís de reducció de jornada per guarda legal d'un fill menor de 14 anys (art. 12).
- El permís pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral (art. 17), preveu una sèrie de supòsits que afecten a la infància i l'adolescència com: a) acompanyar fills que estiguin a càrrec seu per motius de consultes, tractament i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit sociosanitari; b) per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques en el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o la filla amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo



si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions; c) sortir a cercar el fill o filla [...] en rebre un avís del centre docent per motiu de malaltia o un altre motiu justificat, i f) assistència a reunions de centres docents relatives a tutories o altres qüestions relacionades amb els fills menor d'edat.

- El permís per part (art. 22).
- El permís per adopció o acolliment preadoptiu o permanent simple (art. 22).
- El permís per paternitat, naixement, acolliment o adopció de fills (art. 23).
- El permís per cura de fills menors afectats de malaltia greu (art. 26).
- Criteris de prelación pel gaudiment de vacances (art. 30), en els quals es dona preferència tenir fills menors de catorze anys, sempre que es pretengui gaudir les vacances amb el període de vacances escolars i al personal amb fills majors de catorze anys, escolaritzats, sempre que també es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolars d'escolarització obligatòria.
- Flexibilitat horària addicional per motius de conciliació de la vida personal familiar i laboral (art. 35), entre les quals, trobam: a) la cura de fills menors de 14 anys i b) la cura de fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- Flexibilitat de jornada en còmput anual pels períodes de vacances estivals escolars (art. 36).

UNICEF, a finals de l'any 2015, va aprovar una guia metodològica (<https://www.unicef.es/sites/www.unicef.es/files/guia-web.pdf>) per a l'elaboració dels informes previs d'impacte en la infància i l'adolescència de les disposicions normatives per tal de facilitar la inclusió d'aquest impacte en l'elaboració normativa.

En la introducció d'aquesta guia s'afirma que l'avaluació a priori dels possibles efectes de les polítiques normatives, a més de garantir que els nens i les nenes siguin tinguets en compte en el seu procés d'elaboració i disseny, prevenen efectes negatius indesitjats o potenciïn els positius contribuint a la garantia dels principis bàsics de la Convenció sobre els drets dels nens de les Nacions Unides. A l'hora aquesta guia estableix un model d'informe que es recull a continuació:

INFORME PREVI SOBRE L'IMPACTE EN LA INFÀNCIA I L'ADOLESCÈNCIA DE LES DISPOSICIONS NORMATIVES

1. Identificació de la norma

Denominació: Decret pel qual es regulen les condicions de treball, vacances, permisos i llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

Origen de la seva elaboració: Les successives normes dictades en matèria de permisos, llicències i vacances en els darrers tretze anys han ocasionat que la regulació continguda en els Decrets 47/1995 i 135/2005 hagi quedat obsoleta i desfasada, motiu pel qual resulta necessari realitzar una actualització del règim de permisos, vacances i llicències, amb la finalitat de redactar un text complet i sistemàtic.

2. Identificació dels drets, les necessitats i els grups concrets de la infància i l'adolescència sobre els quals la norma pot impactar.

2.1. Drets concrets de la infància i l'adolescència sobre els quals la norma pot tenir incidència.

La Convenció sobre els drets dels nens fou ratificada per l'Estat espanyol en 1990. Entre els drets reconeguts per aquesta Convenció sobre els quals el Projecte pot tenir incidència podem trobar els següents:

a) Principi d'interès superior del nen o nena (art.3 de la Convenció).- En totes les mesures concernents als nens que prenguin les institucions públiques o privades de benestar social, els tribunals, les autoritats administratives o els òrgans legislatius, hi ha una consideració primordial a què s'ha d'atendre l'interès superior del nen o la nena.

El interès superior del nen o nena és un concepte triple: a) és un dret subjectiu a què l'interès superior sigui una qüestió primordial; b) un principi jurídic interpretatiu i c) una norma de procediment en la presa de decisions que afectin al nen o nena.

b) Drets i deures dels pares i evolució de les facultats del nen (art. 5 de la Convenció).- L'Estat ha de respectar les responsabilitats, els drets i els deures dels pares i la família del nen o la nena d'impartir, en consonància amb l'evolució de les seves facultats, direcció i orientació apropiades per a que el nen o la nena exerceixi els drets reconeguts en la Convenció.

Els drets i deures parentals són necessaris per assumir les responsabilitats, incumbeix a aquests o als seus representants legals la responsabilitat primordial de la criança i el desenvolupament del nen o la nena, atenent principalment l'interès superior d'aquest.



c) Obligacions comuns dels pares i assistència de l'Estat (art. 18 de la Convenció).- Correspon a ambdós progenitors la responsabilitat primordial d'assegurar l'interès superior del nen o la nena en la criança i el desenvolupament del nen o la nena, circumscrita als drets enunciats en la Convenció. Els pares i mares han d'ocupar-se de la cura quotidiana dels seus fills o filles i tenen responsabilitats financeres i drets legals en relació amb els nens o les nenes.

Per exercir aquestes funcions l'Estat ha de prestar assistència apropiada als progenitors o representants legals i ha de vetlar per la creació d'institucions, instal·lacions i serveis per la cura dels nens i les nenes, especialment quan els pares treballen.

d) Drets dels nens i les nenes amb discapacitat (art. 23 de la Convenció).- El nen i la nena amb discapacitat té dret a rebre cura especial. L'Estat ha d'alentir i assegurar, amb subjecció als recursos disponibles, la prestació al nen i la nena que reuneixi les condicions requerides i als responsables de la seva cura de l'assistència que sigui necessària i adequada a l'estat del nen o la nena i a les circumstàncies dels seus progenitors o d'altres persones que cuiden del nen o la nena.

2.2. Necessitats bàsiques de la infància i l'adolescència sobre les quals la norma pot tenir incidència:

- Alimentació adequada: lactància materna.
- Atenció sanitària: assistència especialitzada en el part i en les primeres setmanes.

2.3. Especial impacte de la norma en grups concrets i circumstàncies de nens, nenes i adolescents (assenyalar amb X):

- () - Menors d'edat homes i dones.
- (X) - Nens i nenes de 0 a 3 anys.
- (X) - Nens i nenes de 3 a 6 anys.
- (X) - Nens i nenes de 6 a 12 anys.
- (X) - Nens i nenes amb malalties cròniques greus.
- (X) - Nens i nenes amb discapacitat.

3. Anàlisi de l'impacte de la infància i l'adolescència

3.1. Especificar, de forma resumida, els aspectes concrets que s'han d'identificar en la norma com a productors d'algun tipus d'impacte en els drets i necessitats de la infància i l'adolescència:



La incidència del projecte no tindrà un impacte directe sinó indirecte atès que allò que es regula pròpiament consisteix en què l'Administració de la Comunitat Autònoma possibiliti – mitjançant els permisos i les reduccions de jornada – que els progenitors disposin dels temps necessari per poder ocupar-se de la cura quotidiana dels seus fills i filles, posant especial èmfasi en determinats moments com n'és el del part i els mesos posteriors (permís per part, permís de paternitat per naixement, permís per lactància de fills menors de 12 mesos, permís per naixement de fills prematurs o per hospitalització a continuació del part) de l'adopció i els mesos posteriors (permís per adopció o acolliment preadoptiu o permanent simple, permís per paternitat per acolliment o adopció dels fills o filles), i en els casos en què el fill o filla estigui afectat per una malaltia greu.

No obstant això, el Projecte preveu una sèrie de circumstàncies en les quals es facilita als progenitors la possibilitat de passar més temps (mitjançant permisos i reducció i flexibilitat horària) amb els seus fills o filles, i per tant de facilitar la seva criança. N'és el cas del permís de reducció de jornada fins una màxim de la meitat de jornada (amb reducció proporcional de retribucions) quan el funcionari o la funcionaria té la guarda legal d'un fill o una filla menor de 14 anys (art. 12 del Projecte) o tenir el dret a una hora de flexibilitat addicional (art. 35 del Projecte); la possibilitat de tenir preferència en el gaudi de les vacances quan la persona sol·licitant té fills menors i majors de 14 anys sempre que es pretengui fer-les coincidir amb el període de vacances escolars (art. 30 del Projecte) i flexibilitat horària durant el període de vacances escolars estivals de cada any quan el funcionari o la funcionaria tingui fills o filles menors de 15 anys (art. 36 del Projecte).

També recull supòsits que faciliten als progenitors els seus deures de criança, com és el d'acompanyar als seus fills i filles per motius de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, assistència a reunions a centres docents relatives a tutories o altres qüestions relacionades amb els fills menors d'edat (art. 17 del Projecte).

Per acabar, cal esmentar les mesures previstes en casos de fills o filles amb discapacitat, al preveure la possibilitat de que el funcionari o la funcionaria pugui sortir a cercar el fill o la filla amb discapacitat, en rebre un avís del centre docent per motiu de malaltia o un altre justificat (art. 17 del Projecte), flexibilitat horària per cura de fills o filles amb discapacitat (art. 35 del Projecte) i reducció de jornada d'un màxim de la meitat de la jornada (amb reducció proporcional de retribucions) quan té la guarda legal d'un fill o una filla amb discapacitat que no exerceix cap activitat retribuïda (art. 12 del Projecte).

3.2. Resum de dades objectives, observacions i valoració subjectiva dels aspectes concrets analitzats que reflecteixin la situació de partida i els canvis que sobre les mateixos pot produir l'aprovació de la norma:



a) Descripció de la situació de partida: El tret més important de l'Acord de 14 de juliol de 2017 consisteix en plasmar en un text complet i sistemàtic el règim de vacances, permisos i llicències, el qual es trobava recollit de forma dispersa en textos.

Doncs bé, pel que fa al règim de vacances, permisos i llicències amb incidència en matèria d'infància i adolescència existent abans de l'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017, aquest es regulava en els textos següents:

i) El permís per lactància de fills menors de 12 mesos en l'art. 48 *f* del TREBEP i en el punt 3.1. *a* de l'Acord del Consell de Govern d'1 d'octubre de 2005.

ii) El permís per naixement de fills prematurs o per hospitalització a continuació del part en l'art. 48 *g* del TREBEP i en els punts 2.1 *b* i 3.1 *b* de l'Acord del Consell de Govern d'1 d'octubre de 2005.

iii) La reducció de jornada per guarda legal d'un fill menor de 12 anys en l'article 48 *h* del TREBEP.

iv) El permís per part en l'art. 49 *a* del TREBEP i el punt 3.2.1 de l'Acord del Consell de Govern d'1 d'octubre de 2005.

v) El permís per adopció o acolliment preadoptiu o permanent simple en l'art. 49 *b* del TREBEP i el punt 3.2.2 de l'Acord del Consell de Govern d'1 d'octubre de 2005.

vi) El permís per paternitat, naixement, acolliment o adopció de fills en l'art. 49 *c* del TREBEP.

vii) El permís per cura de fills menors afectats de malaltia greu en l'art. 49 *e* del TREBEP.

viii) Criteris de prelación pel gaudiment de les vacances en l'art. 8.3 del Decret 135/2005.

ix) Flexibilitat horària addicional per cura de fills menors de 12 anys en el punt 2.2 de l'Acord del Consell de Govern d'1 d'octubre de 2005.

x) Flexibilitat de jornada en còmput anual pels períodes de vacances estivals escolars no es preveia en cap text.

Cal concloure que el Projecte de decret que recull les millores de l'Acord de 14 de juliol de 2017 presenta les millores següents:

En l'art. 12 *a* del Projecte de decret, el permís per reducció de jornada per guarda legal d'un fill menor de 12 anys s'amplia fins a 14.

També s'aprecia una millora en el supòsit de la flexibilitat horària addicional per cura de fills menors de 12 anys que passen a 14 regulada en l'article 35.1 *a* del Projecte, i alhora de fixar els criteris de prelación per gaudir-ne de les vacances (el límit dels fills menors passa de 12 a 14 anys).

Per altra part, l'article 17.3 del Projecte incorpora una relació dels supòsits que donen dret a gaudir del permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, dins els quals, trobem (1) per acompanyar als fills que estiguin a càrrec seu per motius de consultes, tractament i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit sociosanitari, (2) per sortir a cercar el fill o filla en rebre el avís del centre docent i (3) per assistir a reunions de centres relatives a tutories o altres qüestions relacionades amb els fills menors d'edat.

Per acabar, l'article 26 del Projecte recull millores en relació al permís per cura de fills menors afectats de malaltia greu, al permetre que la reducció de jornada (retribuida) que s'estableix amb caràcter general podrà arribar fins al 75% en determinats supòsits.

b) Previsió de resultats que produirà l'aprovació de la norma.- En relació amb aquesta qüestió hem de fer dos puntualitzacions: Primera, el Projecte substitueix a l'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017, el qual ja va ser directament aplicable als funcionaris de la Comunitat Autònoma des del dia 16 de juliol de 2017.

Segona, com s'ha dit tant l'Acord de 14 de juliol de 2017 com aquest Projecte (que és una reproducció de l'Acord) presenten escasses innovacions normatives respecte de la situació jurídica anterior.

4. Valoració de l'impacte de la infància i de l'adolescència

Negatiu: Quan de l'aprovació de la norma no es derivi l'eliminació o disminució de les deficiències detectades o empitjori la situació de partida, sigui el que sigui aquesta.

Nul: Quan de l'aprovació de la norma no es derivi modificació alguna de la situació de partida.

Positiu: Quan de l'aprovació de la norma es derivi l'eliminació o disminució de les deficiències detectades o millori en tot cas la situació de partida, sigui el que sigui aquesta.

Conforme a tot l'exposat podem valorar l'impacte com a lleugerament positiu.



5. Mesures que contribueixen a aconseguir un impacte positiu.

5.1. Identificar els canvis o esmenes que s'han anat introduint en el projecte amb el propòsit de corregir o remeiar les situacions que s'ha detectat que dificulten l'efectiu exercici dels drets de la infància o a reforçar aquest exercici quan la situació és satisfactòria.

No se n'observen

5.2. Recomanacions sobre l'aplicació de la norma i sobre l'adopció de mesures complementàries i/o compensatòries que poguessin evitar l'impacte negatiu o que puguin garantir i enfortir l'impacte positiu en la infància i l'adolescència.

No cal fer recomanacions atès que no es preveu en cap cas un impacte negatiu

3.4. Incidència del Projecte de decret sobre la família

La disposició addicional desena de la Llei estatal 40/2003, de 18 de novembre, de protecció a les famílies nombroses (disposició afegida per la disposició final 5.3 de la Llei 26/2015, de 28 de juliol, i que ja està en vigor), exigeix que les memòries de l'anàlisi d'impacte normatiu que han d'acompanyar els avantprojectes de llei i els projectes de reglament incloguin l'impacte de la normativa en la família.

L'article 39 de la Constitució disposa que els poders públics han d'assegurar la protecció social, econòmica i jurídica de la família.

En relació a la família i més en concret el dret de família, entès com al conjunt de normes jurídiques que integren el dret civil i regulen la família al llibre I del Codi civil, podem assenyalar que comprèn tres aspectes:

a) El matrimoni, sempre tenint en compte que les normes han de garantir que la protecció al matrimoni es fa extensiva a les unions consensuals i no formals.

b) La filiació.

c) La tutela, la qual comprèn el conjunt de normes jurídiques referents a la guarda i protecció de menors o incapacitats no subjectes a patria potestat.

INFORME PREVI SOBRE L'IMPACTE EN LA FAMÍLIA DE LES DISPOSICIONS NORMATIVES

1. Identificació de la norma

Pel que fa als apartats relatius a la (1) denominació i (2) origen de la seva elaboració, amb la finalitat de no resultar redundants ens remetem a allò dit en aquest apartat en l'informe previ sobre l'impacte de la infància i l'adolescència de les disposicions normatives.

2. Identificació dels drets en matèria de família sobre els quals la norma pot impactar.

Constitueixin el fonament dels permisos que hem d'analitzar en aquest apartat, els articles 67, 68, 142 i 143 del Codi civil, preceptes en els quals es tracta dels deures entre els cònjuges i familiars.

Així l'article 67 estableix que «Els cònjuges han de respectar-se i ajudar-se mútuament en interès de la família».

L'article 68 disposa que «Els cònjuges estan obligats a [...] socórrer-se mútuament. A més, han de compartir les responsabilitats domèstiques i de cura i atenció d'ascendents i descendents i altres persones dependents al ser càrrec.»

L'article 142 del Codi civil estableix que s'entén per aliment tot allò que és indispensable pel sustent, habitació, vestit i assistència mèdica, i en l'article 143 diu que estan obligats recíprocament en tota l'extensió del concepte aliment prevista en l'article 142, els cònjuges, els ascendents i descendents, i els germans però en aquest cas només s'han de donar els auxilis necessaris per a la vida.

Conforme al concepte de família que estem emprant, un cop analitzar el Projecte s'observa que el mateix regula les següents qüestions amb incidència en aspectes relatius a la família:

- El permís per malaltia greu d'un familiar (art. 3 del Projecte).
- El permís de reducció de jornada per tenir un familiar a càrrec, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupa cap activitat retribuïda (art. 12 d del Projecte).
- El permís de reducció de jornada per atendre un familiar de primer grau per malaltia molt greu (art. 13 del Projecte).
- Del permís pel temps indispensable per complir un deure relacionat amb la conciliació de la vida familiar i laboral (art. 17 del Projecte), els supòsits que fan referencia a l'acompanyament de familiars majors o discapacitats físics, psíquics o sensorials per diversos motius.



- La flexibilitat horària addicional (art. 35 del Projecte) per cura de cònjuge, parella de fet o familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o d'una persona a càrrec directe amb incapacitat física, psíquica o sensorial.

Tots aquests permisos tenen incidència als articles del Codi civil esmentat, per constituir deures entre els cònjuges i familiars.

Hi ha altres permisos que també tenen incidència en matèria de família com són:

- El permís per a l'obtenció de la declaració d'idoneïtat en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció (art. 8 del Projecte).
- El permís per tractaments de fecundació assistida (art. 9 del Projecte).
- El permís per matrimoni (art. 19 del Projecte).
- El permís per dona gestant (art. 20 del Projecte).

3. Anàlisi de l'impacte de la família.

3.1. Especificar, de forma resumida, els aspectes concrets que s'han d'identificar en la norma com a productors d'algun tipus d'impacte en els drets i necessitats de la família:

La incidència del Projecte tindrà un impacte directe perquè regula qüestions relatives als deures entre cònjuges i familiars (i a la parella de fet al assimilar-la a la condició de familiar de primer grau en l'art. 2 del Projecte) com són el deure de socorr mutu entre cònjuges i d'atenció i cura a ascendents i descendents (permís per accident i malaltia greu d'un familiar dins el primer grau a l'art. 3, la reducció per tenir un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupa cap activitat retribuïda a l'art. 12 d); la reducció de jornada (retribuïda) per atendre un familiar de primer grau per malaltia molt greu (art. 13), el permís per acompanyar persones majors o discapacitats físiques, psíquiques o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, en rebre un avís del centre de dia, per motiu de malaltia o un altre motiu justificat i el permís per acompanyament de parents discapacitats fins el segon grau de consanguinitat o afinitat per realitzar tràmits puntuals i per raó del seu estat, com ara assistir a reunions de coordinació del seu centre educatiu ordinari o d'integració o d'educació especial, on reben atenció, tractament o per acompanyar-los si han de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari o social (article 17), i la flexibilitat horària per la cura de cònjuge, parella de fet o familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat (art. 35).



No obstant, hi ha altres preceptes que tenen repercussió immediata en matèria de família. Comprèn un grup de permisos que tenen per finalitat protegir l'interès de la família. Dins aquest grup trobem el permís per matrimoni (art. 19) que s'estén a les parelles de fet sempre que estiguin inscrites en un registre de parelles de fet; el permís per tractaments de fecundació assistida (art. 9) i dona gestant (art. 20).

3.2. Resum de dades objectives, observacions i valoració subjectiva dels aspectes concrets analitzats que reflecteixin la situació de partida i els canvis que sobre les mateixos pot produir l'aprovació de la norma:

a) Descripció de la situació de partida: El tret més important de l'Acord de 14 de juliol de 2017 consisteix en plasmar en un text complet i sistemàtic el règim de vacances, permisos i llicències, el qual es trobava recollit de forma dispersa en diversos textos.

Doncs bé, pel que fa al règim de vacances, permisos i llicències amb incidència en matèria de família existent abans de l'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017, aquest es regulava en els següents textos:

- i) El permís per malaltia greu d'un familiar en l'article 48 *a* del TREBEP, article 10.2 i disposició addicional primera del Decret 47/1995.
- ii) El permís de reducció de jornada per tenir un familiar a càrrec, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupa cap activitat retribuïda (art. 12 *d*), en l'article 48 *h* del TREBEP.
- iii) El permís de reducció de jornada per atendre un familiar de primer grau per malaltia molt greu en l'article 48 *i* del TREBEP.
- iv) El permís per a l'obtenció de la declaració d'idoneïtat en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció en l'art. 48 *e* del TREBEP.
- v) El permís per matrimoni en l'art. 48 *j* del TREBEP.
- vi) El permís per dona gestant en la disposició addicional setzena del TREBEP.

Cal concloure que el Projecte que presenta les millores següents:

L'article 17.3 del Projecte incorpora una relació dels supòsits que donen dret a gaudir del permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, dins el quals, trobem que té incidència en matèria de família, (1) el permís per acompanyar persones majors o discapacitats físiques, psíquiques o sensorials



fins al segon grau de consanguinitat o afinitat; (2) en rebre un avís del centre de dia, per motiu de malaltia o un altre motiu justificat, (3) i el permís per acompanyament de parents discapacitats fins el segon grau de consanguinitat o afinitat per realitzar tràmits puntuals i per raó del seu estat, com ara assistir a reunions de coordinació del seu centre educatiu ordinari o d'integració o d'educació especial, on reben atenció, tractament o per acompanyar-los si han de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari o social.

També introdueix com a novetat respecte a la normativa vigent abans de l'entrada en vigor de l'Acord de 14 de juliol de 2017, el permís per tractaments de fecundació assistida (art. 9 del Projecte) i sobre el que ja hem dit que s'ha de suprimir per tractar-se d'un permís que no està previst en el TREBEP.

També s'introdueixen millores amb la figura de la flexibilitat horària addicional per cura de cònjuge, parella de fet o familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o d'una persona a càrrec directe amb incapacitat física, psíquica o sensorial (art. 35 del Projecte).

b) Previsió de resultats que produirà l'aprovació de la norma.- En relació amb aquesta qüestió hem de fer dos puntualitzacions: Primera, l'Acord de Govern de 14 de juliol de 2017 mantindrà la seva vigència fins que comenci en vigir el Decret que ara es tramita.

Segona, com s'ha dit tant l'Acord de 14 de juliol de 2017 com aquest Projecte de decret (que és una reproducció de l'Acord) presenten escasses innovacions respecte de la situació jurídica anterior.

4. Valoració de l'impacte de la família

Negatiu: Quan de l'aprovació de la norma no es derivi l'eliminació o disminució de les deficiències detectades o empitjori la situació de partida, sigui el que sigui aquesta.

Nul: Quan de l'aprovació de la norma no es derivi modificació alguna de la situació de partida.

Positiu: Quan de l'aprovació de la norma es derivi l'eliminació o disminució de les deficiències detectades o millori en tot cas la situació de partida, sigui el que sigui aquesta.

Conforme a tot l'exposat podem valorar l'impacte com a lleugerament positiu.

5. Mesures que contribueixen a aconseguir un impacte positiu.

5.1. Identificar els canvis o esmenes que s'han anat introduint en el Projecte amb el propòsit de corregir o remeiar les situacions que s'ha detectat que dificulten l'efectiu exercici dels drets de la infància o a reforçar aquest exercici quan la situació és satisfactoria.

No se n'observen

5.2. Recomanacions sobre l'aplicació de la norma i sobre l'adopció de mesures complementàries i/o compensatòries que poguessin evitar l'impacte negatiu o que puguin garantir i enfortir l'impacte positiu en la infància i l'adolescència.

No cal fer recomanacions atès que no es preveu en cap cas un impacte negatiu

3.5 Avaluació d'impacte sobre orientació sexual i identitat de gènere del Projecte de decret

La Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals, i per eradicar l'LGTBIfòbia té per objecte garantir i desenvolupar l'exercici dels drets de les persones lesbianes, gais, trans (transexuals i transgènere), bisexuals i intersexuals, i evitar que es puguin produir situacions de discriminació i/o violència de gènere, assegurant així que a les Illes Balears es pugui viure la diversitat sexual i afectiva amb plena llibertat. L'article 32 d'aquesta Llei disposa que les administracions públiques de les Illes Balears incorporaran l'avaluació d'impacte sobre orientació sexual i identitat de gènere en el desenvolupament de les seves competències, per garantir la integració del principi d'igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI sobre totes les disposicions legals o reglamentàries que s'impulsin dins del territori de la comunitat autònoma.

Pel que fa als drets en matèria sobre orientació sexual i identitat de gènere sobre els quals la norma pot impactar, cal esmentar en primer lloc, la qüestió relativa a «la clàusula general antidiscriminatòria» prevista a l'art. 5 de la Llei 8/2016, el contingut de la qual, és el següent:

«1. Les institucions públiques de les Illes Balears han de vetllar pel dret a la no-discriminació amb independència de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere de la persona o del grup familiar a què pertanyi.

2. El dret a la no-discriminació ha de ser un principi informador de l'ordenament jurídic balear, de l'actuació administrativa i de la pràctica judicial. Aquest dret vincula tots els poders públics com els particulars.»

El Projecte en moltes ocasions empra un llenguatge no discriminatori al referir-se als potencials destinataris dels drets als distints permisos que regula, al utilitzar l'expressió «personal funcionari» o «cònjuge» tal i com ocorre al tractar (1) el permís per a l'obtenció de la declaració d'idoneïtat en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció (art. 8), el permís per tractament de fecundació assistida (art. 9), el permís per paternitat, naixement, acolliment o adopció de fills (art. 23), el permís per cura de fills menors afectats de malaltia greu (art. art. 26.1) i la flexibilitat horària addicional per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral (art. 35.1).

Per altra part, cal assenyalar que d'acord amb el diccionari català la paraula «progenitor» significa, bé, avantpassat o aquell de qui procedeix en línia directa algú, alguna família», o bé, «pare o mare». Com es pot comprovar aquesta expressió – quan fa referència a pare o mare - té un significat discriminatori ja que obvia l'existència de matrimonis del mateix sexe. Per aquest motiu resulta convenient definir en l'art. 2 del Projecte, el terme «progenitor» com un concepte comprensiu de les realitats resultants de matrimonis del mateix i distint gènere, i en aquest sentit, resultaria adequada la definició per la qual «progenitor» significa avantpassat, aquell de qui procedeix en línia directa algú, alguna família».

L'expressió «progenitor» apareix en nombroses ocasions en el Projecte, com n'és el cas del permís per lactància de fills menors de 12 mesos (art. 10.3), el permís per naixement de fills prematurs o per hospitalització a continuació del part (art. 11.3), el permís per part (els apartats 4, 5, 6, 8 i 9 de l'art. 21), el permís per adopció o acolliment preadoptiu o permanent simple (art. 22.6 i 7), al parlar-ne de les característiques comuns al permís per part, paternitat, adopció o acolliment (art. 24.2 b. 3), el permís per cura de fills menors afectats de malaltia greu (art. 26.3 i 10).

Per acabar aquest apartat, cal assenyalar que hi ha alguns casos en què els termes s'han de canviar ja que de mantenir-los en la redacció del Projecte podem ser constitutives d'actuacions discriminatòries en matèria d'orientació sexual i identitat de gènere, tal com ocorre a l'art. 21.3 del Projecte de decret relatiu al permís per part, al dir:

«1. Per a la resta de setmanes, en el cas que el pare i la mare treballin, la mare, a l'inici del permís, pot optar, perquè el pare gaudeixi d'una part ininterrompuda del permís posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb la mare, llevat que, en el moment de fer-la efectiva, la reincorporació de la mare a la feina suposi un risc per a la seva salut.»

La redacció del text s'ha d'adequar a la realitat dels matrimonis del mateix sexe entre dones, i en conseqüència s'ha d'afegir a la paraula «pare» la de «mare no gestant», de forma que la redacció del precepte ha de ser la següent:

«1. Per a la resta de setmanes, en el cas que el pare o la mare no gestant i la mare treballin, la mare, a l'inici del permís pot optar, perquè el pare o la mare no gestant gaudeixi d'una part ininterrompuda del permís posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb la mare, llevat que, en el moment de fer-la efectiva, la reincorporació de la mare a la feina suposi un risc per a la seva salut.»

El mateix ocorre als apartats 6 i 7 de l'art. 21 quan diu:

«6. Així mateix, el permís s'ha d'ampliar també dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui menor de dos anys, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare o l'altre progenitor, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui



major de dos anys i menor de quatre, el gaudi de la qual serà de lliure disposició per a qualsevol dels dos progenitors.

7. En casos de part prematur i quan, per qualsevol altra causa, el nadó o la mare hagin de romandre hospitalitzats després del part, el permís pot computar-se, a instància de la mare o, si no n'hi ha, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària amb un màxim de tretze setmanes addicionals.»

Com ja hem dit a les referències al «pare» s'han d'afegir la de «mare no gestant».

Els apartats 3 i 5 de l'art. 22 relatiu al permís per adopció o acolliment preadoptiu o permanent simple estableix:

«3. Aquest permís s'ha de computar, segons l'elecció del pares, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment [...]

5. En el cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al d'origen de l'adoptat, [...]

En ambdós casos, i amb la finalitat d'adequar la redacció a la realitat dels matrimonis de mateix gènere entre dones, s'ha d'afegir a «pares» la paraula «mares».

Amb les modificacions assenyalades es compleix l'art. 21.1 de la Llei 8/2016, al donar protecció jurídica a la família derivada d'un matrimoni entre persones del mateix sexe.

4. Accions de participació ciutadana

El Projecte de decret que ens ocupa ha estat objecte de la consulta prèvia regulada a l'article 133.1 de la Llei 39/2015.

En aquest sentit, i d'acord amb el certificat del cap del Servei de Participació i Voluntariat de la conselleria de Cultura, Participació i Esports de 24 d'octubre de 2017, resulta que des de data 2 fins 23 d'octubre de 2017, es va publicar a la pàgina de Participació Ciutadana (<http://participaciociutadana.caib.es>) l'enllaç a la consulta pública prèvia a la redacció del Projecte de decret pel qual es regulen les condicions de treball, vacances, permisos i llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, que ha estat objecte de 82 visites, i no s'ha registrat cap aportació telemàtica o en paper.

5. Consideracions prèvies sobre la tramitació de la norma

D'acord amb l'article 133.4 de la Llei 39/2015, es pot prescindir dels tràmits de consulta, audiència i informació públiques en cas de normes pressupostàries o organitzatives o, quan es produeixin raons greus d'interès públic que ho

justifiquin. Dons be, al no concórrer cap d'aquestes excepcions, s'han de dur a terme aquests tràmits.

Així mateix, d'acord amb l'article 37 1 *m* del TREBEP, s'ha de convocar la Mesa Sectorial de Serveis Generals atès que els permisos, llicències i vacances són matèries objecte de negociació.

Així mateix el Projecte de decret s'ha de sotmetre als tràmits següents:

- a) Informe de la Comissió de Personal, d'acord amb l'article 9.2 *a* de la Llei 3/2007.
- b) Informe d'avaluació d'impacte de gènere previst a l'article 5.3 de la Llei 11/2016.
- c) Informe del Consell Econòmic i Social, conforme a l'article 2.1 *a* incís primer de la Llei 10/2000, de 30 de novembre, del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears .
- d) L'Informe del Consell Consultiu previst a l'article 18,7 de la Llei 5/2010, de 16 de juny, regulador del Consell Consultiu de les Illes Balears.

Conclusió

Per tot l'exposat, es considera necessari i oportú iniciar la tramitació per a l'elaboració d'un decret a fi de redactar un text complet i sistemàtic que reguli les vacances, els permisos i llicències i altres mesures de la conciliació del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma.

Aquest informe recull, tal com estableix la normativa reguladora l'impacte de la norma que es pretén aprovar sobre la infància i l'adolescència, la família i les persones LGTBI. Tal com s'ha exposat en els apartats corresponents, es conclou que la norma no té un impacte directe sobre la infància i els adolescents, però sí en canvi ho té respecte a la família i al col·lectiu LGTBI.

Per acabar, la memòria assenyalava la necessitat d'excloure determinats preceptes del Projecte (que és una reproducció fidel de l'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017) per ser contradiu a la normativa bàsica estatal.

Palma, 8 de novembre de 2017

El director general

Pedro J. Jiménez Ramírez





GOIB
/