

### **Antecedents**

El "Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea", entre d'altres canvis, a l'article 127 va modificar l'article 37 i va incorporar un nou article 48 bis) al text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRET) i a l'article 128 va modificar els articles 48 i 49 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), modificant i ampliant l'aplicació vigent fins aquell moment de l'Acord Concilia de les Universitats.

L'acord Concilia de les Universitats Públiques va aprovar una regulació específica d'unificació de criteris en l'aplicació de permisos en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per a tot el personal al servei de les universitats públiques de Catalunya, homogeneïtzant la regulació jurídica diversa dels diferents col·lectius i règims laborals.

Des del seu acord l'any 2008 successius canvis legislatius han modificat la seva aplicació tant disminuint alguns dels permisos acordats com ampliant-ne d'altres, però mantenint la unitat d'aplicació homogènia a tot el personal de les universitats. La darrera modificació derivada del RDL 5/2023 introdueix algunes diferències entre el personal funcionari i laboral que es proposa revisar.

En relació als canvis més significatius que introdueix el RDL 5/2023 la interpretació i aplicació a les Universitats és la següent:

#### **A. Modificació dels articles 48 a) de l'TREBEP i 37.3 del TRET**

- 1) En relació al permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, s'amplia a **cinc dies hàbils** quan es tracti del cònjuge, parella de fet o parents fins al primer grau per consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

En el cas d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el TRET estableix els mateixos **cinc dies** de permís i el TREBEP per al personal funcionari estableix **quatre dies** hàbils.

**Proposta d'acord:** Equiparar la regulació per a personal funcionari i laboral amb un permís per ambdós col·lectius de cinc dies hàbils.

**Criteri d'aplicació:** El canvi legislatiu afageix com a fet causant persones sense relació familiar que siguin convivents, en aquest cas caldrà acreditar la situació de convivència, amb l'empadronament o certificat de convivència, i la necessitat de cura efectiva per part de la persona sol·licitant d'aquest permís, amb certificació del centre sanitari o assistent social.

- 2) En relació a la mort del cònjuge, parella de fet o familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, per al personal funcionari s'**amplia a tres dies** hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa localitat, i cinc dies hàbils, quan sigui en diferent localitat. Es manté el permís establert en el cas de mort de familiar fins del segon grau de consanguinitat o afinitat, en dos i quatre dies.

Per al personal laboral es manté la regulació anterior d'un permís de dos dies ampliable fins a quatre dies si la persona treballadora necessita fer un desplaçament a aquest efecte.

**Proposta d'acord:** Equiparar la regulació per a personal funcionari i laboral amb un permís per ambdós col·lectius de **tres dies** hàbils per la mort del cònjuge, parella de fet o familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, més dos dies en cas de necessitat de desplaçament per diferent localitat.

**Criteri d'aplicació:** Es considera la mateixa localitat els municipis els nuclis urbans dels quals estiguin units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o similars i que disposin de serveis de transports urbans col·lectius comuns.

## **B. Nou permís parental per cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys.**

S'incorpora aquest permís amb un nou supòsit g) a l'article 49 del TREBEP i un nou article 48 bis del TRET.

Aquest nou supòsit preveu un permís parental per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys, amb una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinües, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i conforme als termes que reglamentàriament s'estableixin.

És un dret individual de la persona progenitora, adoptant o acollidora, sense que pugui transferir-se el seu exercici.

Es comunicarà la proposta de dates de gaudiment del permís (data d'inici i fi, o període de gaudiment) amb una antelació de quinze dies i s'haurà de realitzar per setmanes completes. El gaudiment del permís en els períodes que siguin sol·licitats s'autoritzarà sempre que les necessitats dels serveis ho permetin.

En el supòsit específic en què tinguin dret al permís dues persones de la mateixa unitat pel mateix subjecte i fet causant, la Universitat podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable quan s'alteri seriosament el correcte funcionament de la unitat en la que ambdues prestin serveis, la Universitat ha d'oferir una alternativa de gaudiment més flexible i, si no és acceptada, es podrà ajornar l'autorització de gaudiment per un període raonable justificant la decisió per escrit.

**Criteri d'aplicació:** Fins el desplegament de normativa concreta per part de l'Administració de la Seguretat Social que empari una prestació econòmica, es tracta d'un permís no retribuït.

## **C. Dret a absentar-se del treball per causa de força major**

Nou supòsit a l'article 37.9 del TRET que estableix el dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Entenem que aquest dret ja estava recollit a l'article 48 j) del TREBEP per al personal funcionari i que, per aquest motiu, només es va introduir aquest supòsit al TRET.

A les Universitat ja s'aplica per equiparació entre els diferents col·lectius i no modifica el funcionament ordinari establert.

No altera ni afegeix drets addicionals als acords específics de cada Universitat sobre mesures de conciliació.

**Criteri d'aplicació:** Per causes sobrevingudes, el fet causant només té validesa per justificar l'absència pel temps imprescindible el dia del fet, no en dies següents.

Amb aquests antecedents, la Mesa d'Universitats **ACORDA:**

1. Equiparar l'aplicació dels permisos per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari, per al personal funcionari i laboral de les Universitats públiques catalanes.
2. Acordar l'equiparació de l'aplicació del permís d'absència per causa de força major, o per compliment d'un deure inexcusable de caràcter personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, relacionats amb familiars o persones amb les quals s'acrediti la convivència.

El dret d'absència és d'aplicació per causes sobrevingudes i pel temps indispensable. El fet causant, degudament acreditat, només té validesa per justificar l'absència pel temps imprescindible el dia del fet, no en dies següents.

3. Reunir la comissió de treball de la Mesa d'Universitats sobre les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, amb l'objectiu de fer un seguiment de la seva aplicació, revisar l'aplicació de les modificacions legislatives, estudiar noves iniciatives i elevar les propostes d'acord corresponents a la Mesa d'Universitats en el termini màxim de 6 mesos.

La composició de la comissió de treball serà de 7 membres per cada part, la part social en proporció a la seva representació a la Mesa d'Universitats.

**Signants en representació de les Universitats**

Nom i Cognoms	Universitat	Signatura
	UB	
	UAB	
	UPC	
	UPF	
	URV	
	UdG	
	UdL	

**Signants en representació de la part social**

Nom i Cognoms	Organització	Signatura
	CCOO	
	CCOO	
	CCOO	
	CCOO	
	CCOO	
	CCOO	
	UGT	
	UGT	
	UGT	
	I-CSC	
	I-CSC	
	I-CSC	
	CGT	
	CGT	

Mesa d'Universitats  
Barcelona 20 de març de 2024