



Nota sobre la suspensió o interrupció del gaudiment dels permisos, vacances, reduccions jornada del personal funcionari i laboral al servei de la Generalitat amb motiu del coronavirus SARS-CoV-2

El primer que cal significar és que en cap cas s'ha de confondre la suspensió i interrupció dels terminis dels procediments administratius, decretada mitjançant Reial Decret 463/2020, de 14 de març, amb la suspensió o interrupció dels períodes de gaudiment dels permisos i llicències del personal al servei de l'administració. Els períodes de gaudiment o durades dels permisos no tenen a veure amb els períodes per a la realització d'activitats administratives en el curs d'un procediment administratiu.

Els permisos sol·licitats i que estan en curs poden resoldre's atenent, en el seu cas, a les necessitats del servei. Els permisos que no han estat resolts permeten a personal afectat desistir de la sol·licitud.

1. Permisos de maternitat i paternitat

Els permisos de maternitat i paternitat, en terminologia anterior, es troben regulats amb caràcter bàsic l'article 49 de del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, Text refós de la llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP).

Aquests permisos estan vinculats a la regulació continguda en la normativa de la Seguretat Social de les corresponents prestacions. Aquests permisos tenen una consideració primordial en el nostre ordenament jurídic a efectes de protegir la família i la igualtat entre dones i homes i no es troben supeditats a les necessitats dels serveis. Per tant, el gaudi d'aquests permisos no es pot suspendre, interrompre o condicionar a les necessitats dels serveis. No hi ha cap norma que ho habiliti i, a més, la finalitat del permís no queda afectada per les mesures acordades per al personal com a conseqüència del coronavirus SARS-CoV-2. En el cas que s'hagi sol·licitat el gaudiment del permís de forma continuada durant la totalitat de la seva durada, el permís no es pot interrompre, en cas contrari, podria donar lloc a una situació d'abús de dret.

2. Altres permisos

El règim de permisos pretén donar cobertura a una contingència que el legislador ha considerat especialment digna de protecció, de manera que la seva concessió no pot desvincular-se de la finalitat amb què s'atorga, amb la qual cosa el permís corresponent s'haurà de gaudir de forma immediata a la producció del fet causant.

Tanmateix, en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya, els permisos per mort, accident, malaltia greu o l'hospitalització d'un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, es podran gaudir dins del termini de 10 dies a partir del succés, a voluntat del

personal, en virtut de l'establert a l'article 11.4 del III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per als anys 2005-2008. Per tant, si durant el període de mobilitat reduïda es produís algun supòsit de fet que donés dret al gaudiment d'algun permís, per exemple, permís per hospitalització d'un familiar, cal entendre que la persona interessada podrà atendre aquesta necessitat puntual sense necessitat de sol·licitar aquest permís. Amb el gaudiment del permís per deures inexcusables ja es pot atendre qualsevol contingència de les que donen dret al gaudiment dels altres permisos. No es poden gaudir dos permisos alhora i atès que el permís per deure inexcusable de caràcter retribuït ja cobreix tot el període de mobilitat reduïda, aquest preval sobre la resta de permisos.

En atenció la finalitat dels permisos, no hi hauria inconvenient en interrompre els permisos ja concedits de matrimoni i trasllat de domicili si així es sol·licita.

3. Vacances

El gaudiment de les vacances resta condicionat a les necessitats dels serveis. D'altra banda, pel que fa al cas que un empleat públic hagués sol·licitat les seves vacances per a un període coincidint parcialment o totalment amb el període de restricció de mobilitat, i aquestes no s'haguessin iniciat, es podria, donada la situació excepcional, procedir a deixar sense efectes la sol·licitud. Excepcionalment es podrien interrompre les vacances iniciades.

4. Reduccions de jornada

En el supòsit de reduccions de jornada per cura de fill o d'altres per motius de conciliació, no seria possible tornar a la jornada sencera durant el període de restricció de mobilitat i després reprendre la reducció de jornada.

Quant a la reducció de jornada per interès particular no seria possible tornar a jornada sencera llevat que s'estigui ocupant un lloc de treball de serveis bàsics i estratègics i per necessitats del servei esdevingui necessari. Sol·licitar el retorn a jornada sencera per tenir concedit automàticament el permís per deures inexcusables de caràcter públic podria qualificar-se de frau de llei.

5. Reingressos de situacions d'excedències

En els supòsits de sol·licitud de reingrés al servei actiu en el cas de trobar-se gaudint d'alguna de les diferents excedències voluntàries, caldrà tenir present, en primer lloc, si es tracta o no d'una excedència amb reserva de lloc de treball.

En cas de sol·licitud de reingrés d'excedència per interès particular, en la qual no hi ha reserva, resta condicionat a les necessitats del servei i altres requisits legals, tal com preveu l'article 70.1.b) del Decret legislatiu 1/1997.

Pel que fa a les sol·licituds de reingrés des d'una excedència per cura de fill o d'altra excedència de les previstes a la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de conciliació, amb reserva de lloc, la persona interessada tindria dret a reingressar i no es podria condicionar el reingrés a les necessitats del servei. En determinats supòsits el dret al reingrés es podria limitar o condicionar en funció de la inexistència de prestació efectiva de serveis i possible abús de dret.

Barcelona, 20 de març de 2020