

## *Notes jurídiques sobre la gestió de persones al món local*

---

**Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans (SAJRH)**

**Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local**



# **Reial decret llei 5/2023**

**Noves mesures de conciliació de la vida familiar, i una nova oportunitat per a l'estabilització de l'ocupació temporal**

*Nota Jurídica núm. 20. Juliol de 2023*

## Introducció

El Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, aprova un seguit de mesures de diferent tipus, si bé aquesta *Nota Jurídica* se centra en dues qüestions principals, que diferenciarem i que afecten la gestió de les persones al servei de les entitats locals:

**a) L'aprovació de mesures de conciliació de la vida familiar i personal per tenir cura de les persones**, derivada de la transposició de la **Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell**, que afecten especialment el règim de permisos del personal al servei de les administracions públiques, amb entrada en vigor el 30 de juny de 2023.

**b) L'autorització d'un últim procés d'estabilització de l'ocupació temporal** en aplicació de la disposició addicional vuitena de la Llei 20/2021, de 28 de desembre.

Respecte al primer apartat, explicarem que afecta essencialment la modificació del règim de permisos del personal laboral i dels empleats públics<sup>1</sup> amb motiu de la urgent i ineludible transposició de la **Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, aprovada el 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors**<sup>2</sup> (en endavant Directiva (UE) 2019/1158).

La transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 ha suposat, per tant, la modificació del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (en endavant, TRET), i també la modificació de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, TREBEP), aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i enriqueix i millora —segons el sentit literal de l'exposició de motius— les aportacions aprovades pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures

---

<sup>1</sup> En aquest punt cal apuntar que no està del tot resolt el conflicte sobre el règim jurídic de permisos aplicable al personal laboral al servei de les entitats locals quan aquest règim sí que està regulat de forma uniforme per acord de condicions comú o conveni col·lectiu per al personal funcionari, segons els articles 7.2 i 51 del TREBEP. Amb una regulació uniforme s'evitaria un tractament normatiu heterogeni i evitar, amb consonància, el possible espiguet normatiu (pàgina 53 següents):

[https://cemical.diba.cat/sites/cemical.diba.cat/files/public/migracio/publicacions/fixers/CEMICAL\\_reduccio\\_jornada\\_i\\_excedencia\\_cura\\_fills\\_familiars.pdf?noredirect=1](https://cemical.diba.cat/sites/cemical.diba.cat/files/public/migracio/publicacions/fixers/CEMICAL_reduccio_jornada_i_excedencia_cura_fills_familiars.pdf?noredirect=1)

<sup>2</sup> D'acord amb l'exposició de motius, es justifica la urgència d'aprovar un RDL que transposi la Directiva (UE) 2019/1158, d'1 d'agost de 2022, ja que es va superar el termini per fer-ho. Si no es fa aquesta transposició hi ha risc de sanció, ja que la Comissió Europea ja va enviar dos requeriments, el 20 de setembre de 2022 i el 19 d'abril de 2023, per manca de comunicació de mesures nacionals de transposició.

urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, i integra:

- **L'objectiu de la Directiva (UE) 2019/1158**, que és donar resposta a una realitat social concreta: **eliminar qualsevol desavantatge o minva en termes de millora i progrés** que pugui afectar les carreres professionals **de les persones que s'ocupen de manera informal de les tasques de cura de familiars i dependents**.
- La resposta de la Directiva (UE) 2019/1158 a **la doble atenció de responsabilitats familiars i de treball en el marc d'unes relacions laborals més igualitàries i l'aplicació efectiva del principi de no discriminació per raó de sexe**, la qual disposa que els llocs de treball han d'adaptar-se a les diferents vicissituds derivades de la criança de menors d'edat i de la cura de persones dependents i persones grans, i estableix unes condicions efectives per tal que hi hagi un repartiment real de tasques i un exercici corresponsable.

En els deu primers punts, indexats tot seguit, i en el quadre final, tractarem breument aquestes modificacions legislatives, que entren en vigor el 30 de juny de 2023, de les quals han pres una rellevància especial en els mitjans de comunicació la introducció d'un nou **permís parental** de durada de 8 setmanes i de **caràcter no retribuït**, i la introducció expressa en la regulació de diferents permisos retribuïts del **cònjuge i de la parella de fet registrada o formalitzada**, així com l'atenció de la cura directa dels seus familiars i de les persones que conviuen amb el titular del dret al permís.

Finalment, en el punt onze ens referim a l'aprovació de **l'autorització d'un tercer i últim procés d'estabilització de l'ocupació temporal** en aplicació de la **disposició addicional vuitena de la Llei 20/2021, de 28 de desembre**. El Reial decret llei estableix **un últim procés d'estabilització** de l'ocupació temporal amb la finalitat d'assegurar una execució adequada a totes les administracions públiques dels processos d'estabilització pel sistema excepcional de concurs **en aplicació uniforme a tot el territori de la disposició addicional vuitena de la Llei 20/2021, de 28 de desembre**.

## Índex

- 1. Dret laboral: ampliació del concepte de discriminació del treballador (modificació de l'article 4.2.c del TRET)**
- 2. Dret d'adaptació de la jornada de treball (modificació de l'article 34.8 del TRET)**
- 3. Permisos retribuïts (modificació de l'article 37.3.a, 37.3.b i 37.3.b bis i 37.9 del TRET)**
- 4. Reducció de la jornada per tenir cura de menors i familiars (modificació de l'article 37.6 del TRET)**
- 5. Permís parental: nova causa de suspensió del contracte de treball (modificació de l'article 45.1.o i article 48 bis del TRET)**
- 6. Excedència per tenir cura d'un familiar (article 46.3 del TRET)**
- 7. Família monoparental: ampliació addicional del permís de naixement, adopció i acolliment (modificació de l'article 48.6 del TRET)**
- 8. Garantia de gaudi de les mesures de conciliació per tenir cura de les persones: noves causes de qualificació d'acomiadament nul (modificació de l'article 55.5 del TRET)**
- 9. Permisos retribuïts dels funcionaris (modificació de l'article 48.a i 48.l del TREBEP)**
- 10. Permís parental de l'empleat públic (modificació de l'article 49.g del TREBEP)**
- 11. Procés d'estabilització de l'ocupació temporal: garantia del dret d'accés als processos de la disposició addicional vuitena de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures per reduir la temporalitat en l'ocupació pública**

## 1. Dret laboral: ampliació del concepte de discriminació del treballador (article 4.2.c del TRET)

Amb relació al **dret del treballador a no ser discriminat** directament o indirectament en l'ocupació s'hi afegeix (assenyalat **en negreta**):

- a) S'especifica que **el tracte desfavorable dispensat a dones o homes per l'exercici dels seus drets de conciliació o corresponsabilitat familiar i laboral es considerarà discriminació per raó de sexe.**
- b) S'hi inclou, entre les causes de **discriminació prohibida, la discapacitat.**

Com veurem, aquestes modificacions es vinculen a la modificació de l'article 55.5 del TRET de noves causes de qualificació d'acomiadament nul, que veurem en el punt 7, les quals caldrà tenir en compte en el moment de qualsevol extinció del contracte de treball.

## 2. Dret d'adaptació de la jornada de treball (article 34.8 del TRET)

Respecte al dret d'adaptar la jornada de treball, **s'amplia** (assenyalat en **negreta**) la possibilitat quan el treballador tingui necessitats de cura en els casos següents:

- a) **Fills més grans de 12 anys.**
- b) **Cònjuge o parella de fet.**
- c) **Familiars per consanguinitat fins al segon grau.**
- d) **Altres persones dependents quan en aquest últim cas convisquin en el mateix domicili.**

**Es redueix el termini per negociar** l'adaptació de la jornada entre empresa i treballador **a 15 dies**, i si l'empresa no motiva la seva oposició en aquest termini, es considerarà concedida l'adaptació demanada.

També es regula **la represa en la situació anterior** a l'adaptació de la jornada **en els termes següents**:

- a. El treballador **té dret a reprendre la situació anterior a l'adaptació no només quan conclogui el terme acordat**

**o previst, sinó també quan decaiguin les causes que van motivar la petició d'adaptació.**

- b. En la resta de supòsits, si es dona un canvi de circumstàncies que ho justifiqui, **l'empresa només podrà desestimar la represa quan hi hagi raons objectives motivades.**

S'estableix de forma expressa que aquesta nova regulació s'aplicarà a les adaptacions de jornada que estiguin en vigor el 30 de juny de 2023.

### **3. Permisos retribuïts (article 37.3.a, 37.3.b i 37.3.b bis i 37.9 del TRET)**

Amb relació als permisos retribuïts afecta (assenyalat en **negreta**) les modificacions següents:

**Permís per matrimoni: 15 dies naturals** en cas de matrimoni, i s'hi afegeix **també el registre de parelles de fet** (art. 37.3.a del TRET).

**Permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari:** el permís retribuït **s'amplia a 5 dies** per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, **i s'hi afegeix la parella de fet o familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat** que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, necessitin repòs domiciliari.

**S'hi inclou el familiar consanguini de la parella de fet, així com qualsevol altra persona que convisqui amb el treballador i que requereixi la cura efectiva** (art. 37.3.b del TRET).

**Permís per defunció:** es manté el permís de 2 dies per la defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, **i s'hi afegeix el cònjuge i la parella de fet**. I es manté que, quan per aquest motiu el treballador necessiti desplaçar-se, s'amplia en 2 dies (art. 37.3.b bis del TRET).

**Permís per situacions de causa de força major:** s'hi afegeix el nou dret d'absentar-se de la feina per **causa de força major quan sigui necessari per motius urgents relacionats amb familiars o convivents en cas de malaltia o accident que facin indispensable la presència immediata**.

Aquest permís **serà retribuït** i com a **màxim l'equivalent a 4 dies a l'any, d'acord amb el que s'hagi establert en el conveni col·lectiu o, si no és possible, segons l'acord entre l'empresa i la representació legal dels**

**treballadors; en tot cas, caldrà aportar l'acreditació del motiu de l'absència** (art. 37.9 del TRET).

Malgrat la determinació que es defineixi en el conveni col·lectiu o en l'acord amb la representació legal dels treballadors, a partir del 30 de juny de 2023<sup>3</sup> aquest permís està en vigor amb aquesta regulació de mínims.

#### **4. Reducció de la jornada per tenir cura de menors i familiars (art. 37.6 del TRET)**

**En la reducció de la jornada diària amb la disminució proporcional del salari** (entre almenys 1/8 o 1/2 de la jornada diària) **per tenir cura de fills menors de 12 anys o d'una persona amb discapacitat que no exerceix cap activitat retribuïda**, o per tenir cura d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, **es reconeix també la cura del cònjuge o parella de fet i del familiar consanguini de la parella de fet, que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per ell mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda.**

Es manté la possibilitat que l'empresa limiti l'exercici simultani d'aquestes reduccions de jornada si dos o més treballadors de la plantilla generen aquest dret pel mateix subjecte causant. Però **s'hi afegeix** que aquesta limitació **es faci per raons justificades i objectives de funcionament de l'empresa.** Aquestes raons hauran de ser degudament motivades per escrit i s'imposa a més a l'empresa **el deure d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi d'ambdós treballadors i que possibiliti l'exercici d'ambdós drets de conciliació.**

**S'hi afegeix que en l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte fomentar la corresponsabilitat entre dones i homes i evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.**

---

<sup>3</sup> La disposició tercera i final novena del Reial decret llei 5/2023 estableixen l'entrada en vigor en matèria de permisos.

## 5. Permís parental: nova causa de suspensió del contracte de treball (article 45.1.o i article 48 bis del TRET)

S'estableix **el dret a un permís parental, com a màxim de 8 setmanes, contínues o discontinúes, per a la cura d'un fill o menor acollit** per temps superior a un any, **fins al moment que el menor compleixi 8 anys.**

Aquest permís podrà gaudir-se a temps complet o en règim de temps parcial segons la regulació reglamentària, i constitueix un dret individual que no pot ser transferit d'un progenitor a l'altre.

El treballador haurà de comunicar a l'empresa la data d'inici i fi del gaudi amb una antelació de 10 dies o la que es pugui concretar per conveni col·lectiu, llevat de força major.

En el cas que dos o més (?) treballadors generin aquest dret pel mateix subjecte causant o en altres supòsits definits en convenis col·lectius en què el període demanat alteri seriosament el funcionament correcte de l'empresa, es podrà ajornar la concessió per un període raonable, però cal justificar-ho per escrit i oferir un pla alternatiu de gaudi flexible.

L'article 45.1.o del TRET ha previst aquest permís com una possible causa de suspensió del contracte de treball. La suspensió del contracte exonera de les obligacions recíproques de treballar i retribuir el treball, per la qual cosa **aquest permís no té caràcter retributiu.**

## 6. Excedència per tenir cura d'un familiar (article 46.3 del TRET)

L'article 46.3 del TRET **amplia** el motiu de l'excedència de durada no superior a 2 anys, llevat d'una durada més llarga establerta per conveni, **per tenir cura del cònjuge i de la parella de fet i cura directa del familiar consanguini de la parella de fet** que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per ell mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

S'hi afegeix també:

- a) **El deure de justificar la negativa al gaudi simultani** dels titulars, que haurà de basar-se en raons fonamentades i objectives de funcionament degudament motivades per escrit; a més, caldrà oferir un pla alternatiu que assegurï el gaudi i el dret d'ambdós treballadors.



- b) El fet que s'hagi de tenir en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes, i evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

## **7. Família monoparental: ampliació addicional del permís de naixement, adopció i acolliment (article 48.6 del TRET)**

En el supòsit de **discapacitat del fill en el naixement, adopció o acolliment**, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats 4 i 5 de l'article 48 tindrà una **durada addicional de dues setmanes per cada progenitor**.

**S'hi afegeix que, en el cas d'haver-hi un únic progenitor, aquest podrà gaudir de les ampliacions completes per al cas de famílies amb dos progenitors.**

## **8. Garantia de gaudi de les mesures de conciliació per tenir cura de les persones: noves causes de qualificació d'acomiadament nul (article 55.5 del TRET)**

En consonància amb les disposicions efectives que estableix la Directiva (UE) 2019/1158 amb la seva transposició, s'estableixen noves causes de qualificació de nul·litat de l'acomiadament que caldrà, òbviament, tenir molt en compte en les extincions dels contractes de treball:

- a) **Persones que gaudeixin del permís parental al qual es refereix l'article 48 bis del TRET.**
- b) **Persones que gaudeixin dels permisos establerts en l'apartat 3.b de l'article 37 del TRET (en el qual s'ha d'incloure també l'apartat 3.b bis).**
- c) **Persones que hagin sol·licitat o gaudeixin de les adaptacions de jornada previstes en l'article 34.8 del TRET.**

## **9. Permisos retribuïts dels funcionaris (article 48.a i / del TREBEP)**

**Permís per defunció, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari.**

**D'una banda, es distingeix el permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que**

**necessiti repòs domiciliari, que s'amplia a 5 dies hàbils, i s'hi afegeix també el cònjuge i la parella de fet i altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el funcionari i requereixi la cura d'aquest. També s'hi afegeix que, quan aquestes circumstàncies afectin un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, serà sempre de 4 dies hàbils sense distingir si el succés es produeix en la mateixa o diferent localitat.**

**D'altra banda**, curiosament, en el cas del **permís per defunció**, es manté la distinció de localitats —s'hi afegeix **el cònjuge i la parella de fet** o familiar del **primer grau de consanguinitat o afinitat**—, i serà de 3 dies hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa localitat i 5 dies hàbils quan sigui en diferent localitat. En el cas de **defunció de familiars dins del segon grau de consanguinitat o afinitat**, el permís serà de 2 dies hàbils si el succés es produeix en la mateixa localitat i de 4 dies hàbils si es produeix en una localitat diferent.

**Permís per matrimoni:** s'amplia la causa del permís per matrimoni de 15 dies per **la constitució formalitzada per document públic de parella de fet**.

## **10. Permís parental de l'empleat públic (article 49.g del TREBEP)**

S'estableix **el dret a un permís parental d'un màxim de 8 setmanes, contínues o discontinúes, per a la cura d'un fill o menor acollit** per temps superior a un any, **fins al moment que el menor compleixi 8 anys**.



Aquest permís podrà gaudir-se a temps complet o en règim de temps parcial segons la regulació reglamentària, i constitueix un dret individual sense que pugui ser transferit d'un progenitor a l'altre.

L'empleat haurà de comunicar a l'empresa la data d'inici i fi del gaudi amb una **antelació de 15 dies i serà per setmanes completes**.

Quan ambdós progenitors, adoptants o acollidors generin aquest dret pel mateix subjecte i fet causant o en altres supòsits definits en convenis col·lectius, en què el període demanat alteri seriosament el funcionament correcte de l'empresa, es podrà ajornar la concessió per un període raonable, justificant-ho per escrit i oferint un pla alternatiu de gaudi flexible.

L'article 49.g del TREBEP **no ha previst aquest permís amb caràcter retribuït** a càrrec dels pressupostos de l'Administració pública, com sí que s'ha previst en l'apartat e per al permís de cura d'un menor afectat per càncer

o malaltia greu, per la qual cosa aquest permís no podrà tenir caràcter retributiu.<sup>4</sup>

Modificació del permís RDL 5/2023, de 28 de juny	Text refós de l'Estatut dels treballadors (TRET)	Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP)	Retribuït
<b>Permís per matrimoni</b>	15 dies. <b>S'hi afegeix per registre de parelles de fet (art. 37.3.a del TRET).</b>	15 dies. <b>S'hi afegeix per la constitució formalitzada per document públic de parella de fet (art. 48.l del TREBEP).</b>	Sí
<b>Permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari</b>	<b>S'amplia el permís a 5 dies i s'hi afegeix el cònjuge, la parella de fet o familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, necessitin repòs domiciliari. I s'hi afegeix el familiar consanguini de la parella de fet, així com qualsevol altra persona que convisqui amb el treballador i que requereixi la cura efectiva (art. 37.3.b del TRET).</b>	<b>S'amplia el permís a 5 dies hàbils i s'hi afegeix el cònjuge i la parella de fet i altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el funcionari i requereixi la cura d'aquest (art. 48.a del TREBEP).</b>	Sí
<b>Permís per defunció</b>	2 dies, ampliable a 2 més si cal desplaçament per aquest motiu, per la defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i <b>s'hi afegeix el cònjuge i la parella de fet (art. 37.3.b bis del TRET).</b>	3 dies hàbils quan el succés es produeix en la mateixa localitat, 5 dies hàbils quan sigui en diferent localitat i <b>s'hi afegeix el cònjuge i la parella de fet (art. 48.a del TREBEP).</b>	Sí
<b>Permís per situacions causa de força major<sup>5</sup></b> 	<b>Nou permís de 4 dies màxim a l'any d'acord amb el que s'hagi establert en el conveni col·lectiu per causa de força major quan sigui necessari per motius urgents relacionats amb familiars o convivents en cas de malaltia o accident que facin indispensable la presència immediata (art. 37.9 del TRET).</b>	-----	Sí
<b>Permís parental</b> 	<b>Nou permís de 8 setmanes, contínues o discontinúes, per a la cura d'un fill o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment que el menor compleixi 8 anys (art. 45.1.o i art. 48 bis del TRET).</b>	<b>Nou permís de 8 setmanes, contínues o discontinúes, per a la cura d'un fill o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment que el menor compleixi 8 anys (art. 49.g del TREBEP).</b>	NO

<sup>4</sup> Així mateix, en una consulta a la Secretaria d'Administració i Funció Pública se'ns ha informat que aquest permís parental no té caràcter retributiu.

<sup>5</sup> Vegeu la nota número 1 amb relació al règim jurídic de permisos aplicable al personal laboral al servei de les entitats locals.

## 11. Procés d'estabilització de l'ocupació temporal: garantia del dret d'accés als processos de la disposició addicional vuitena de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures per reduir la temporalitat en l'ocupació pública

El Reial decret llei, segons l'exposició de motius, autoritza un tercer i últim procés d'estabilització de l'ocupació temporal, amb **la finalitat d'assegurar una execució adequada dels processos d'estabilització a totes les administracions públiques** (en aplicació de la disposició addicional vuitena de la Llei 20/2021, de 28 de desembre), de les places vacants de naturalesa estructural ocupades de forma temporal per personal amb una relació d'aquesta naturalesa (temporal) abans de l'1 de gener de 2016. Per aquest motiu, considera necessari establir un mandat legal a totes les administracions públiques per tal que convoquin els processos d'estabilització en els termes previstos a la disposició addicional vuitena de la Llei 20/2021, de 28 de desembre.

Segons l'exposició de motius, l'aplicació de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, **no ha estat uniforme** en totes les administracions públiques, ja que constata que no totes han donat compliment al sistema selectiu d'estabilització per concurs dels interins de llarga durada que estableix la disposició addicional vuitena de la Llei.

Per això l'article 217 del Reial decret llei estableix **el nou mandat legal** d'aplicació de la disposició addicional vuitena de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, amb les condicions següents:

- a) Una **taxa addicional** per tal que les administracions públiques convoquin els processos selectius **d'acord amb la disposició addicional vuitena de la Llei 20/2021, de 28 de desembre**.

Malgrat que la norma no ho expressa, aquesta disposició es relaciona amb la disposició addicional sisena de la mateixa Llei 20/2021, que estableix per a aquests processos selectius el sistema selectiu de **concurs**.

- b) Aquesta **taxa addicional** ha d'incloure les **places de caràcter estructural ocupades de forma temporal el 30 de desembre de 2021 per personal temporal amb una relació d'aquesta naturalesa (temporal) anterior a l'1 de gener de 2016** que **no hagi superat el procés d'estabilització convocat amb un sistema diferent del concurs**.

- c) Aquestes **ofertes públiques d'ocupació d'estabilització** hauran d'estar aprovades abans del **31 de desembre de 2023** i les **convocatòries**, resoltes abans del **31 de desembre de 2024**.

La redacció de la norma, especialment en l'apartat *b* exposat, genera dubtes respecte als supòsits que inclou. Així, d'una banda, resulta indubtable que inclou totes les places que han estat ofertes i convocades per un procés selectiu de concurs oposició o oposició, d'acord amb les ofertes de processos d'estabilització de les LPGE 2017 i 2018, i que no han estat superades per persones que ocupaven temporalment les places abans de l'1 de gener de 2016, i sempre que els processos hagin quedat deserts.

Però, d'altra banda, segons l'exposició de motius, si es fa una interpretació integradora i finalista de la previsió, també es pot incloure el supòsit que l'Administració hagués previst incloure aquestes places<sup>6</sup> en ofertes públiques d'ocupació mitjançant sistemes de selecció de concurs oposició o oposició però finalment no les hagués executat i, per tant, no s'hagin pogut superar.

En definitiva, podem afirmar que ni l'article 217 ni l'exposició de motius expressen els supòsits als quals es refereixen amb la seguretat jurídica exigible, no obstant això, cada administració haurà de valorar la seva aplicació, si més no, d'acord amb els supòsits que es desprenen de la literalitat exposats, i en cas afirmatiu han d'aprovar l'oferta pública d'estabilització abans del 31 de desembre de 2023 i la convocatòria corresponent del procés selectiu pel sistema excepcional de concurs, que ha de finalitzar abans del 31 de desembre de 2024.

---

<sup>6</sup> Les places vacants de naturalesa estructural ocupades de forma temporal per personal amb una relació d'aquesta naturalesa (temporal) abans de l'1 de gener de 2016 d'acord amb la disposició addicional vuitena de la Llei 20/2021, de 28 desembre.

## Referències normatives

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell.

<<https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>>

Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, pel qual s'adopten i es prorroguen determinades mesures de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la guerra d'Ucraïna, de suport a la reconstrucció de l'illa de La Palma i a altres situacions de vulnerabilitat; de transposició de directives de la Unió Europea en matèria de modificacions estructurals de societats mercantils i de conciliació de la vida familiar i professional dels progenitors i els cuidadors; i d'execució i compliment del dret de la Unió Europea.

<<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-15135>>

<[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-15274](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-15274)>

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

<<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>>

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors.

<<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>>

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.

<<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>>

Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

<[https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-63-5.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-63-5.PDF)>

Reial decret llei 14/2021, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

<<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11233>>

Llei 22/2021, de 28 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2022.

<[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-21653](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-21653)>

Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

<<https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/30/pdfs/BOE-A-2021-21788.pdf>>

Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2017.

<<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-7387>>

Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018.

<<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-9268>>

Llei 11/2020, de 30 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2021.

<<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-17339>>

Reial decret llei 23/2020, de 23 de juny, pel qual s'aproven mesures en matèria d'energia i en altres àmbits per a la reactivació econòmica.

<<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-6621>>

**Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans**

de la **Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local**

**s.sajrh@diba.cat**

[www.diba.cat/directori/servei-d-assistencia-juridica-en-recursos-humans](http://www.diba.cat/directori/servei-d-assistencia-juridica-en-recursos-humans)

C. Comte d'Urgell, 187 · 08036 Barcelona

Telèfon: 934 022 276