

Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña

DOGC núm. 4675 - 13/07/2006

[\[Sumario\]](#) || [\[Índice del sumario\]](#) || [\[Diarios Oficiales disponibles\]](#) || [\[Inicio\]](#)

DEPARTAMENTO DE LA PRESIDENCIA

LEY 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña. (Pág. 30760)

LEY

8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña.

El Presidente de la Generalidad de Cataluña

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de Cataluña ha aprobado y yo, en nombre del Rey y de acuerdo con lo que establece el artículo 33.2 del Estatuto de autonomía de Cataluña, promulgo la siguiente

LEY

Preámbulo

El Parlamento de Cataluña, con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, aprobó la Ley 6/2002, del 25 de abril, de medidas relativas a la conciliación del trabajo con la vida familiar del personal de las administraciones públicas catalanas y de modificación de los artículos 96 y 97 del Decreto legislativo 1/1997 y, posteriormente, la Ley 18/2003, del 4 de julio, de apoyo a las familias.

La experiencia de los últimos años con la aplicación de las primeras medidas dictadas por la Ley 6/2002 ha puesto en evidencia la necesidad de integrar en un texto único todas las disposiciones destinadas a la conciliación de la vida laboral y familiar en el ámbito de la función pública, para facilitar su aplicación e interpretación y mejorar así la seguridad jurídica. Asimismo, la adopción de nuevas medidas en este ámbito por la legislación básica del Estado y la propia Ley 18/2003, que establece la adaptación de sus disposiciones en materia de función pública, hacen también necesaria la aprobación de una nueva ley que regule de un modo global todas las medidas en materia de conciliación laboral, personal y familiar para el personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña.

La presente ley tiene, pues, una primera finalidad técnica de sistematización, pero no olvida el objetivo prioritario de crear un sistema que permita una mayor implicación del personal al servicio de las administraciones públicas en la vida familiar. Esta implicación no comporta el menoscabo de la prestación de los servicios públicos.

Por otra parte, con esta ley se impulsa un cambio de perspectiva que debe permitir avanzar del concepto de conciliación al concepto de reorganización de la vida personal, familiar y laboral. En esta línea, el Plan de acción y desarrollo de las políticas de mujeres en Cataluña 2005-2007

promueve la revalorización y el reconocimiento social del trabajo reproductivo y de cuidado y la revalorización de la vida personal y familiar, con el complemento de otras medidas que inciden en la reorganización de la vida laboral, personal y familiar de las personas, como la adaptación del horario de los servicios, la flexibilización de los horarios y la adopción de medidas que favorezcan la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado de los menores o las personas dependientes.

En ese sentido, la ley establece un sistema por el que los miembros de un mismo núcleo familiar pueden disfrutar alternativamente o de modo compartido de las excedencias, los permisos, las licencias y las reducciones de jornada que tienen como finalidad la conciliación, de modo que el cuidado de los menores u otros familiares con necesidades específicas se pueda repartir entre los dos miembros.

En el marco de la mejora de la sistemática y la seguridad jurídicas, esta ley recoge en un solo texto las medidas que dicta la legislación de la función pública y que favorecen la conciliación personal, familiar y laboral del personal al servicio de la Administración de la Generalidad, junto con otras medidas adoptadas recientemente por la normativa básica del Estado y por la Ley de apoyo a las familias. La regulación en una norma única permite que, en el marco de las competencias de la Generalidad en materia de régimen local y de autoorganización de sus instituciones, se puedan beneficiar de dichas medidas no solo el personal al servicio de la Administración de la Generalidad sino también las personas que prestan servicios en las distintas administraciones, organismos estatutarios y sector público en general en Cataluña.

La presente ley se estructura según las diversas medidas que pueden favorecer la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral: primeramente, la regulación de los distintos tipos de excedencias; en segundo lugar, los permisos vinculados a la filiación, la convivencia y la familia, y, por último, la regulación de las reducciones de jornada también vinculadas a los mencionados ámbitos. Esta ley se limita a regular las especialidades de tal tipo de situaciones y no se reproducen en ella los requisitos y efectos que se aplican al resto de tipos de excedencias y permisos, los cuales ya están regulados por la legislación de función pública.

En cuanto al contenido, esta ley resuelve las dudas interpretativas que, especialmente en relación con las uniones estables de pareja y a la filiación por adopción o acogimiento, se producían a la hora de aplicar determinadas medidas reguladas por la legislación de la función pública.

En ese sentido, la ley establece claramente la equiparación entre la filiación biológica y las adopciones y los acogimientos, así como la equiparación de las uniones estables de pareja con los matrimonios.

La presente ley incorpora como novedad el permiso de paternidad de cuatro semanas, que debe iniciarse a partir de la finalización del permiso de maternidad y que tiene una doble finalidad: por un lado, ampliar el tiempo de permanencia del recién nacido en el ámbito familiar y, por el otro, permitir una mayor implicación de los dos progenitores en su cuidado. Este permiso, puede utilizarlo la madre cuando el otro progenitor o progenitora no tiene la custodia del recién nacido o en caso de muerte de aquel.

Por último, se incorporan a la legislación catalana las medidas en materia de violencia contra las mujeres reguladas por la legislación del Estado, con el fin de flexibilizar al máximo las relaciones de trabajo de las víctimas, de modo que la situación en la que se encuentran no les comporte un mayor riesgo ni tener que renunciar al puesto de trabajo.

En definitiva, la presente ley pretende establecer un conjunto de medidas que ayuden a otorgar la dimensión social necesaria a la organización administrativa y a las relaciones laborales y que contribuyan a inspirar todos los ámbitos de la negociación colectiva. Es preciso esperar que una próxima revisión de la legislación general de la Seguridad Social permita la adecuación de la presente ley al caso de las familias homoparentales y a las uniones estables de pareja. Así, la disposición transitoria tercera establece que estos modelos de familia sean incluidos en los supuestos de la ley tan pronto como la legislación general de la Seguridad Social los incluya de modo explícito.

El Gobierno, tras de la aprobación de la presente ley, debe impulsar y promover otras medidas para continuar avanzando en la flexibilidad laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1

Objeto

El objeto de la presente ley es facilitar y promover la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña.

Artículo 2

Ámbito de aplicación

1. Esta ley es aplicable:

- a) Al personal funcionario al servicio de la Administración de la Generalidad y de las entidades y organismos que dependen de ella o están vinculados a ella, incluidas las empresas públicas.
- b) Al personal funcionario al servicio de los entes locales de Cataluña, de las entidades y organismos que dependen de ellos y de las empresas públicas participadas mayoritariamente.
- c) Al personal funcionario no docente al servicio de las universidades públicas catalanas, respetando la autonomía universitaria.
- d) Al personal del Parlamento de Cataluña y de los organismos estatutarios, en los términos de lo que disponen las normas que los regulan.
- e) Al personal funcionario que presta servicio en consorcios, fundaciones y otros entes en los cuales más del cincuenta por ciento del presupuesto procede de alguna de las administraciones a las que hacen referencia las letras anteriores.

2. Las medidas establecidas por la presente ley también son aplicables:

- a) Al personal funcionario interino, a excepción de la excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia, regulada por el artículo 6.

b) Al personal eventual, a excepción de las excedencias reguladas por el capítulo segundo.

3. Las medidas establecidas por la presente ley se aplican tanto al personal que tiene un vínculo matrimonial como a las uniones estables de pareja acreditadas de acuerdo con lo establecido por la Ley 10/1998, del 15 de julio, de uniones estables de pareja. Las medidas se aplican también tanto en los supuestos de filiación biológica o adoptiva como en los de acogimiento permanente o preadoptivo, sin perjuicio de las especialidades que establece la ley en relación con el cómputo de plazos.

Capítulo II

Excedencias

Artículo 3

Condiciones generales

1. Los supuestos de excedencia voluntaria establecidos en este capítulo tienen la finalidad de conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral y se rigen por lo que determina la presente ley y, en todo aquello que no sea expresamente regulado en ella, por la normativa general vigente en materia de excedencia voluntaria.
2. No pueden acumularse dos períodos de excedencia en caso de que acontezca una nueva causa. Si durante el período de excedencia un nuevo sujeto causante da derecho a otro período de excedencia, el inicio de este pone fin al primero.
3. El ejercicio simultáneo de la excedencia por dos personas que prestan sus servicios en el sector público por razón de un mismo hecho causante solamente está permitido, previa autorización, si lo solicitan de modo expreso los interesados y si no afecta al funcionamiento de los servicios.
4. Las excedencias para cuidar de un hijo o hija o de familiares son incompatibles con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del plazo de excedencia.
5. Si una vez finalizada la causa que ha originado la declaración de la excedencia voluntaria la persona afectada no solicita el reingreso en el plazo de un mes, se declara de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.
6. En caso de excedencia voluntaria por razón de violencia de género, regulada por el artículo 7, la Administración debe notificar a la persona afectada, con un mes de antelación, que finaliza la excedencia y que dispone de un mes, a contar desde la finalización de la excedencia, para pedir una ampliación o para reincorporarse.

Artículo 4

Excedencia voluntaria para cuidar de un hijo o hija

1. La excedencia voluntaria para cuidar de un hijo o hija puede solicitarse en cualquier momento a partir del nacimiento o de la sentencia o la resolución judicial de constitución de la adopción o el acogimiento.

2. Esta excedencia tiene una duración máxima de tres años, a contar desde la fecha del nacimiento o desde la sentencia o resolución judicial en caso de acogimiento o adopción.

3. El período de excedencia computa a efectos de reconocimiento de trienios, de consolidación del grado personal y del sistema de previsión o derechos pasivos. Asimismo, durante todo el período de excedencia la persona afectada tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo con destino definitivo. Sin embargo, si la persona afectada ocupa un puesto de trabajo con destino provisional, conserva los derechos generales sobre este hasta el cese o hasta el momento en el que se resuelva la correspondiente convocatoria de provisión.

Artículo 5

Excedencia voluntaria para cuidar de familiares

1. La excedencia voluntaria para cuidar de familiares puede solicitarse para cuidar de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido, con la condición de que no se pueda valer y de que no pueda ejercer ninguna actividad retribuida.

2. Esta excedencia puede ser otorgada por un período mínimo de tres meses y máximo de tres años. El período concreto de excedencia se determina según la acreditación del grado de dependencia y la duración estimada de esta.

3. El período de excedencia computa a efectos de reconocimiento de trienios, de consolidación del grado personal y del sistema de previsión o derechos pasivos. Asimismo, durante todo el período de excedencia la persona afectada tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo con destino definitivo. Sin embargo, si la persona afectada ocupa un puesto de trabajo con destino provisional, conserva los derechos generales sobre este hasta el cese o hasta el momento en el que se resuelva la correspondiente convocatoria de provisión.

Artículo 6

Excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia

1. La excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia puede solicitarse, por una duración mínima de dos años y máxima de quince años, si el cónyuge o la cónyuge o el conviviente o la conviviente debe residir en otro municipio por haber obtenido allí un puesto de trabajo estable.

2. El período de excedencia no computa a efectos de trienios, de grado personal y de derechos pasivos, ni comporta la reserva de la destinación.

Artículo 7

Excedencia voluntaria por violencia de género

1. La excedencia voluntaria por violencia de género se otorga a las mujeres víctimas de la violencia de género por el tiempo que soliciten.

2. El período de excedencia computa a efectos de reconocimiento de trienios, de consolidación del grado personal y del sistema de previsión o derechos pasivos y comporta la reserva del mismo

puesto de trabajo durante seis meses, sin perjuicio de que se pueda ampliar este plazo, de acuerdo con lo que dispone la normativa sobre violencia de género.

Capítulo III

Permisos

Artículo 8

Condiciones de ejercicio

1. No puede concederse un mismo tipo de permiso a dos personas por el mismo hecho causante, salvo que lo ejerzan de modo alternativo y que el plazo global no supere lo establecido como máximo para cada tipo de permiso, a excepción de lo que disponen los artículos 10, 11.5, 17 y 19.
2. Los permisos regulados por este capítulo son retribuidos, a excepción del permiso al que hace referencia el artículo 20.

Artículo 9

Permiso por matrimonio

1. El permiso por razón de matrimonio o por inicio de convivencia, en el caso de las uniones estables de pareja, tiene una duración de quince días naturales consecutivos. Los cónyuges o convivientes pueden disfrutar del permiso dentro del plazo de un año a contar desde la fecha de la boda o el inicio de la convivencia.
2. En el caso de las uniones estables de pareja, el desarrollo reglamentario de esta ley tiene que establecer mecanismos con efectos equivalentes a los de permiso.

Artículo 10

Permiso por matrimonio de un familiar

Las personas a las que es aplicable la presente ley tienen derecho a un permiso de un día de ausencia del puesto de trabajo por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso es ampliable a dos días si el matrimonio tiene lugar fuera de Cataluña.

Artículo 11

Permiso por maternidad

1. El permiso por maternidad tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que son ampliables, en los casos de parto, acogimiento o adopción múltiple, a dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo y puede disfrutar de él cualquiera de los dos progenitores. El otro progenitor o progenitora, siempre y cuando tenga la guarda legal del hijo o hija, puede hacer uso de todo el permiso de maternidad, o de la parte que quede, en caso de muerte o enfermedad incapacitante de la madre o en caso de guarda legal exclusiva.

2. En caso de filiación biológica, el período de permiso puede empezar antes o inmediatamente después del parto. Las seis primeras semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre.

3. En caso de adopción o acogimiento, el período de permiso por maternidad computa a partir de la sentencia judicial o resolución administrativa. Si se trata de una adopción internacional el permiso puede empezar hasta seis semanas antes.

4. La persona que disfruta del permiso por maternidad lo puede hacer a tiempo parcial, de modo ininterrumpido. La manera en la que se distribuye el tiempo de permiso requiere un previo acuerdo entre la persona afectada y el órgano competente para la concesión del permiso. En caso de filiación biológica, la madre puede disfrutar del permiso a tiempo parcial solamente a partir de la sexta semana posterior al parto. El permiso por maternidad a tiempo parcial es incompatible con los permisos por lactancia o por hijos prematuros y con la reducción de jornada por guarda legal.

5. El progenitor o progenitora que disfruta del permiso por maternidad puede optar por que el otro progenitor o progenitora disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de este permiso. El permiso se distribuye a opción del progenitor o progenitora que disfruta de la primera parte del permiso. Los progenitores pueden disfrutar de la compartición del permiso de modo simultáneo o de modo sucesivo, sin superar las dieciséis semanas o el tiempo que corresponda en los casos de parto, acogimiento o adopción múltiple. En caso de la filiación biológica, si se opta por gozar de la segunda parte del permiso sucesivamente al de la madre, solo puede hacerse a partir de la sexta semana posterior al parto y siempre que, en el momento de hacerse efectiva esta opción, la incorporación de la madre al trabajo no comporte un riesgo para su salud.

6. La opción ejercida por un progenitor o progenitora al iniciarse el período de permiso por maternidad en favor del otro progenitor o progenitora a fin de que este goce de una parte del permiso puede ser revocada en cualquier momento por aquel si acontecen hechos que hacen inviable la aplicación de esta opción, como por ejemplo la ausencia, la enfermedad o el accidente, o bien el abandono de la familia, la violencia u otras causas equivalentes, salvo que los tres últimos casos sean imputables al primer progenitor o progenitora.

Artículo 12

Permiso por nacimiento, adopción o acogimiento

El progenitor o progenitora que no disfruta del permiso por maternidad tiene derecho a un permiso de cinco días laborables consecutivos dentro de los diez días siguientes a la fecha de nacimiento, o a la llegada al hogar del menor o la menor adoptado o acogido en caso de adopción o acogimiento. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, la duración del permiso se amplía a diez días si se trata de dos hijos y a quince días si se trata de tres o más.

Artículo 13

Permiso de paternidad

1. El progenitor o progenitora, sin perjuicio del derecho al permiso por maternidad, tiene derecho a un permiso de paternidad de cuatro semanas consecutivas desde la finalización del permiso de maternidad o de la decimosexta semana posterior al parto o a la adopción, siempre y cuando tenga la guarda legal del niño o niña y el otro progenitor o progenitora trabaje. Este permiso es incompatible

con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del permiso.

2. El progenitor o progenitora de una familia monoparental, si tiene la guarda legal exclusiva del hijo o hija, también puede gozar de este permiso a continuación del de maternidad.

Artículo 14

Permiso por lactancia

1. El permiso por lactancia es de una hora diaria de ausencia del puesto de trabajo, la cual puede dividirse en dos fracciones de treinta minutos. En los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple el permiso es de dos horas diarias, las cuales pueden dividirse en dos fracciones de una hora. El período del permiso se inicia una vez ha finalizado el permiso por maternidad y tiene una duración máxima de veinte semanas.

2. A petición del interesado o interesada, las horas del permiso de lactancia pueden compactarse para disfrutar de ellas en jornadas enteras de trabajo, consecutivas o repartidas por semanas, sin alterar el momento de inicio del período de permiso y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 15

Permiso para atender a hijos prematuros

En caso de nacimiento de un hijo o hija prematuro o que deba ser hospitalizado a continuación del parto, se otorga un permiso equivalente al tiempo de hospitalización hasta un máximo de doce semanas. Este permiso se inicia a partir de la finalización del permiso por maternidad o de la decimosexta semana posterior al parto, la adopción o el acogimiento.

Artículo 16

Período de vacaciones

Si el período del permiso de maternidad, paternidad o atención de hijos prematuros coincide total o parcialmente con el período de vacaciones, la persona afectada disfruta de las vacaciones una vez terminado el permiso. El cómputo de las vacaciones se inicia al día siguiente de la fecha de finalización del permiso.

Artículo 17

Permisos para atender a hijos discapacitados

Los progenitores con hijos discapacitados tienen derecho conjuntamente a permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo. Asimismo, tienen derecho a dos horas de flexibilidad horaria diaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de los otros centros donde el hijo o hija discapacitado recibe atención.

Artículo 18

Permiso prenatal

1. Las mujeres embarazadas tienen derecho a ausentarse del lugar trabajo para asistir a exámenes prenatales y a técnicas de preparación para el parto, durante el tiempo necesario para llevar a cabo estas prácticas, previa justificación de la necesidad de hacerlo dentro de la jornada de trabajo.

2. Las parejas que optan por la adopción o el acogimiento permanente o preadoptivo tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos por la administración competente hechos en Cataluña, durante el tiempo necesario, previa justificación de que se deben llevar a cabo dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 19

Permiso por muerte, accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado

El permiso por muerte, accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tiene una duración de dos días laborables. Este permiso es ampliable a cuatro días si el hecho se produce en un municipio diferente del municipio del puesto de trabajo. Excepcionalmente y por motivos debidamente justificados, puede ampliarse el permiso hasta seis días laborables.

Artículo 20

Permiso sin retribución para atender a un familiar

Pueden concederse permisos sin retribución para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por un período mínimo de diez días y máximo de tres meses, prorrogable, excepcionalmente, hasta tres meses más. Este permiso es incompatible con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del permiso.

Artículo 21

Permisos por situaciones de violencia de género

Las mujeres víctimas de situaciones de violencia de género que, por este motivo, deban ausentarse del puesto de trabajo tienen derecho a que estas faltas de asistencia se consideren justificadas de acuerdo con lo que determinen los correspondientes servicios sociales, policiales o de salud. Asimismo, tienen derecho a las horas de flexibilidad horaria que, de acuerdo con cada situación concreta, sean necesarias para su protección o asistencia social.

Artículo 22

Permisos de flexibilidad horaria recuperable

Pueden autorizarse permisos de ausencia del puesto de trabajo de un mínimo de una hora y un máximo de siete para visitas o pruebas médicas de ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y para reuniones de tutoría con los docentes responsables de los hijos. La persona afectada debe recuperar el tiempo de ausencia durante la misma semana en la que

disfruta del permiso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Estos permisos pueden ser puntuales o periódicos.

Capítulo IV

Reducciones de jornada

Artículo 23

Requisitos de concesión

1. Las reducciones de jornada establecidas por la presente ley son incompatibles con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del plazo de la reducción.
2. No se puede conceder la reducción de jornada a dos personas por el mismo hecho causante, salvo que la ejerzan de modo alternativo y sin que el plazo global supere el establecido como máximo.

Artículo 24

Reducción de jornada con la totalidad de la retribución

1. Las personas a las cuales se aplica la presente ley pueden gozar de una reducción de como máximo un tercio de la jornada de trabajo con la percepción del cien por cien de las retribuciones para cuidar de un hijo o hija, siempre que no estén privadas de su guarda legal por resolución judicial y que el otro progenitor o progenitora trabaje.
2. La reducción de jornada regulada por el presente artículo tiene una duración máxima de un año a partir de la finalización del permiso por maternidad o de la decimosexta semana posterior al parto, la adopción o el acogimiento. Si la persona beneficiaria ha disfrutado del permiso de paternidad, la duración de la reducción computa de manera consecutiva a partir de la finalización de este permiso.
3. El porcentaje de reducción de jornada no es ampliable en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple ni por ningún otro supuesto. Sin embargo, la persona afectada puede optar, siempre que sea posible según las necesidades del servicio, por compactar las horas que correspondan de reducción de jornada en jornadas consecutivas enteras. El período de compactación debe ser el que corresponda proporcionalmente según el horario de la jornada de trabajo.

Artículo 25

Reducción de jornada por discapacidad legalmente reconocida

1. Las personas con una discapacidad legalmente reconocida que, por este motivo, tienen que recibir tratamiento en centros públicos o privados tienen derecho a una reducción de jornada de trabajo equivalente al tiempo que tienen de dedicar a ese tratamiento, sin pérdida de sus retribuciones íntegras.
2. Para disfrutar de esta reducción de jornada es preciso un informe del correspondiente servicio médico que justifique la necesidad del tratamiento, la periodicidad o duración aproximada y la necesidad de que se lleve a cabo en el horario laboral.

Artículo 26

Reducción de jornada de un tercio o de la mitad con derecho al 80% o al 60% de las retribuciones

Las personas a las que se aplica la presente ley pueden disfrutar de una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con la percepción del 80% o del 60% de la retribución, respectivamente, en los siguientes supuestos:

- a) Para cuidar de un hijo o hija menor de seis años, siempre que se tenga su guarda legal.
- b) Para cuidar de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no haga ninguna actividad retribuida, siempre que se tenga su guarda legal.
- c) Porque tienen a su cargo un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida igual o superior al 65% o con un grado de dependencia que le impide ser autónomo, o que requiere especial dedicación o atención.
- d) Las mujeres víctimas de la violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra.

Disposiciones adicionales

Primera

Aplicación al personal laboral de las administraciones públicas

Las medidas establecidas por la presente ley son aplicables al personal laboral de las administraciones públicas de acuerdo con lo que establecen los correspondientes convenios colectivos, para los cuales la presente ley deviene principio orientador.

Segunda

Víctimas de la violencia de género

1. Para garantizar a las mujeres víctimas de la violencia de género que tienen que abandonar la localidad donde trabajan el derecho a poder tener un puesto de trabajo allí donde tengan que residir, el departamento competente debe ofrecerles un puesto de trabajo de características similares en la localidad que soliciten.
2. El Gobierno debe acordar con los entes locales de Cataluña, en el marco del Consejo Catalán de la Función Pública, y con el resto de entidades públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente ley, dar preferencia a la movilidad entre administraciones para las mujeres víctimas de la violencia de género que ocupan puestos de trabajo en cualquiera de estos entes.

Tercera

Desarrollo reglamentario y adaptación de las medidas

1. En el plazo de tres meses, a contar desde la entrada en vigor de la presente ley, el Gobierno debe efectuar su desarrollo reglamentario y adaptar sus medidas a las peculiaridades del personal docente, al personal estatutario, al personal veterinario del Departamento de Salud, al personal de los centros penitenciarios, a los bomberos, a los agentes rurales y a los mozos de escuadra.

2. Se facultan las administraciones locales de Cataluña para que, en el desarrollo de la presente ley, adapten sus medidas a las peculiaridades del servicio del personal docente y de salud del ámbito local, y de los policías y los bomberos locales.

Disposiciones transitorias

Primera

Adaptación de excedencias, permisos y reducciones

Las excedencias, los permisos y las reducciones de jornada de los cuales se disfrute en el momento de la entrada en vigor de la presente ley deben adaptarse a ella de oficio, siempre que comporten condiciones más beneficiosas para las personas interesadas.

Segunda

Comisión mixta Generalidad-entidades municipalistas

En el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la presente ley debe constituirse una comisión mixta Generalidad-entidades municipalistas para evaluar el impacto de la ley en los presupuestos municipales y acordar el proceso por el que se garantizará, por medio del Fondo de cooperación local de Cataluña, el volumen de recursos que ha supuesto a los ayuntamientos la aplicación de las medidas establecidas en la presente ley.

Tercera

Legislación general de la Seguridad Social

Los contenidos de la presente ley deben adaptarse y actualizarse, por lo que se refiere a las uniones estables de pareja y las familias homoparentales, en el momento en que la legislación general de la Seguridad Social permita hacerlo garantizando la no-discriminación de estas realidades sociales.

Cuarta

Condición de progenitor o progenitora

1. Hasta que no entre en vigor el nuevo Código de familia de Cataluña, las personas que asuman por medio de un documento público la maternidad o la paternidad compartida del hijo o hija de otra persona son consideradas progenitoras de este.

2. Cuando entre en vigor el nuevo Código de familia de Cataluña deben ser consideradas progenitoras las personas a las que la legislación civil de Cataluña reconoce esta condición, en los términos y en las condiciones que se establezcan.

Disposición derogatoria

Quedan derogadas todas las disposiciones de rango igual o inferior que se opongan a lo establecido por la presente ley y, de modo expreso, las siguientes:

a) La Ley 6/2002, del 25 de abril, de medidas relativas a la conciliación del trabajo con la vida familiar del personal de las administraciones públicas catalanas y de modificación de los artículos 96 y 97 del Decreto legislativo 1/1997.

b) Los artículos 84.i; 86.2.b, d y e; 90.1.a; 95.4 y 6; 96.1.a, e y f, y 97 del Decreto legislativo 1/1997, del 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.

Disposición final

Esta ley entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Por tanto, ordeno que todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta ley cooperen en su cumplimiento y que los tribunales y autoridades a los que corresponda la hagan cumplir.

Palacio de la Generalidad, 5 de julio de 2006

Pasqual Maragall i Mira

Presidente de la Generalidad de Cataluña

Xavier Sabaté i Ibarz

Consejero de Gobernación y Administraciones Públicas

(06.185.182)