

Disposición adicional quinta. *Ficheros inscritos en el Registro del Estado.*

En el plazo de tres meses a partir de la constitución del Consejo Asesor, la Agencia Catalana de Protección de Datos ha de solicitar a la Agencia de Protección de Datos del Estado toda la información respecto a los ficheros inscritos en el su Registro General que sean de titularidad de las entidades que integran la Administración local de Cataluña.

Disposición final primera. *Estatuto de la Agencia.*

En el plazo de tres meses a contar desde la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno ha de dictar las disposiciones necesarias para la aprobación de un Estatuto de la Agencia Catalana de Protección de Datos.

Disposición final segunda. *Constitución del Consejo Asesor de Protección de Datos.*

El Consejo Asesor de Protección de Datos ha de constituirse en el plazo de cuatro meses, a contar desde la entrada en vigor de la presente Ley.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

La presente 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, 19 de abril de 2002.

NURIA DE GISPERT I CATALÁ,
Consejera de Gobernación
y Relaciones Institucionales

JORDI PUJOL,
Presidente

(Publicada en el «Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña»
número 3625, de 29 de abril de 2002)

9243 LEY 6/2002, de 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.

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 6/2002, de 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.

PREÁMBULO

La Unión Europea ha establecido una serie de principios para conseguir la igualdad real entre hombres y

mujeres en los ámbitos económico, social y cívico. Dicha igualdad supone la necesidad de introducir en la legislación nuevos instrumentos encaminados a la conciliación de la vida familiar con la laboral, sin discriminación por razón de sexo, con el fin de fomentar una participación más equilibrada de las personas de ambos sexos en dichos ámbitos, que se materializa especialmente en la Directiva del Consejo 96/34/CE, de 3 de junio, que regula el permiso parental en los casos de nacimiento o adopción de un niño.

Por otra parte, la Constitución Española establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia (artículo 39.1), el derecho a la igualdad ante la Ley y el principio de no discriminación (artículos 14 y 9.2).

De acuerdo con este contexto comunitario y constitucional, se considera necesario establecer una serie de medidas para favorecer la conciliación del trabajo del personal al servicio de las Administraciones Públicas catalanas con la vida familiar, en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de un o una menor, así como para cuidar a personas en situación de dependencia.

La garantía constitucional de la seguridad jurídica; la amplitud de los sectores a los que la Ley intenta proteger; el paso adelante que ésta significa en la consolidación del estado social y las políticas del bienestar, aunque sólo sea para el personal al servicio de las Administraciones Públicas catalanas, y la función pedagógica del Parlamento para con la sociedad, para que las medidas adoptadas por la presente Ley con la finalidad de conciliar la vida familiar con la laboral puedan extenderse gradualmente a todos los trabajadores por cuenta ajena, son las razones que aconsejan integrar las recientes reformas del artículo 97 del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el cual se aprueba la refundición en un único texto de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, efectuada por las Leyes 4/2000 y 21/2001, de Medidas Fiscales y Administrativas, en una sola norma. En consecuencia, el artículo 2, que constituye el núcleo fundamental de la Ley, da una redacción única y armónica al citado artículo 97 del Decreto Legislativo 1/1997.

Razones de técnica jurídica y de armonización del Decreto Legislativo en el que se inserta justifican el artículo 1, que modifica congruentemente el artículo 96. Acompañan la Ley unas disposiciones adicionales que condicionan algunas políticas sectoriales y la actuación de la Generalidad en el resto del sector público no afectado directamente por la Ley; una disposición transitoria; una disposición derogatoria única, no imprescindible pero recomendable para garantizar la seguridad jurídica de los administrados y de las personas que han de aplicar la norma, y las inevitables disposiciones finales.

En concreto, mediante la presente Ley se amplía el permiso que se otorga en los casos de nacimiento de un hijo o hija hasta cinco días, y dicho permiso se hace extensivo expresamente a los casos de adopciones o acogimientos permanentes o preadoptivos.

No obstante, la principal novedad consiste en la introducción del derecho de los funcionarios y del resto de personal afectado a percibir el 100 por 100 de la retribución en el supuesto de reducción de un tercio de la jornada de trabajo para cuidar a un o una menor hasta que cumpla un año.

Esta innovación supone una regulación integral de la reducción de jornada de trabajo por guarda legal, en el sentido de que también se mantiene la actual regulación de reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo para cuidar a un hijo o hija menor

de seis años, o de una persona disminuida psíquica, física o sensorial que no realice ninguna actividad retribuida, con derecho a percibir el 80 por 100 y el 60 por 100 de la retribución, respectivamente, de acuerdo con la regulación establecida por la Ley 20/2001, de 28 de diciembre, de Presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2002.

La nueva regulación se realiza, pues, a través de la modificación de los artículos 96 y 97 del Decreto Legislativo 1/1997, norma que es también de aplicación a las Universidades y Corporaciones locales. Este nuevo enfoque va más allá de las actuales disposiciones para favorecer la conciliación del trabajo con la vida familiar, tanto estatales como de la Administración de la Generalidad, las cuales han comportado especialmente la flexibilización del permiso de maternidad, reducciones de jornada de trabajo y la introducción de la excedencia para cuidar a familiares. Por dichas razones, la disposición adicional quinta extiende la aplicación de los preceptos de la presente Ley al personal sometido a régimen estatutario, para que todo el personal al servicio de la Administración catalana pueda beneficiarse de los derechos reconocidos.

En definitiva, mediante esta nueva regulación se pretende dar otro paso en este contexto constitucional y comunitario, e intensificar los esfuerzos de las distintas Administraciones Públicas para favorecer la natalidad, las adopciones y los acogimientos, y alcanzar un nivel más alto de participación del personal a su servicio en la vida familiar, que, a su vez, pueda compaginarse con el trabajo. Se trata, en definitiva, de la implantación de un nuevo instrumento, que no es de carácter substitutivo sino complementario, de las políticas públicas de apoyo a la conciliación de la vida laboral con la familiar.

Artículo primero. *Primera modificación del artículo 96 del Decreto Legislativo 1/1997.*

1. Se modifica el artículo 96.1.a) del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el cual se aprueba la refundición en un único texto de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, que queda redactado de la siguiente forma:

«a) En los supuestos de nacimiento y adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de un o una menor, cinco días.»

2. Se añade una letra f) al artículo 96.1 del Decreto Legislativo 1/1997, con el siguiente texto:

«f) Por la muerte, el accidente, la enfermedad grave o la hospitalización de un o una familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días si el suceso se produce en la misma localidad y hasta cuatro días si se produce en otra localidad.»

Artículo segundo. *Tercera modificación del artículo 97 del Decreto Legislativo 1/1997.*

Se modifica el artículo 97 del Decreto Legislativo 1/1997, incluido el título, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 97. *Especificidades de los permisos por lactancia, guarda legal, maternidad, adopción y acogimiento, y para cuidar a personas en situación de dependencia.*

1. Los funcionarios con un hijo o hija menor de nueve meses tienen derecho a un permiso de

una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia; dicho período de tiempo puede ser dividido en dos fracciones. Si el padre y la madre son funcionarios, sólo uno de ellos puede ejercer este derecho.

2. Los permisos por guarda legal, adopción y acogimiento, y para cuidar a personas en situación de dependencia, tienen las siguientes especificidades:

a) Los funcionarios que por razón de guarda legal cuidan directamente a un niño o niña menor de seis años, o a una persona disminuida psíquica, física o sensorial que no realiza ninguna actividad retribuida, así como los que tienen a su cargo directo a un o una familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65 por 100, que depende de ellos y que requiere una dedicación especial tienen derecho a una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, percibiendo el 80 por 100 o el 60 por 100 de la retribución íntegra, respectivamente.

b) En el supuesto de reducción de un tercio de la jornada de trabajo por razón de guarda legal de un niño o niña, los funcionarios tienen derecho a percibir el 100 por 100 de la retribución hasta que el niño o niña tenga un año como máximo. Para obtener dicha reducción de jornada de trabajo, el funcionario o funcionaria ha de presentar la solicitud a partir del momento en que se reincorpora al trabajo después del permiso por maternidad que regula el apartado 4.

c) En los supuestos de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de un niño o niña menor de tres años, en caso de reducción de un tercio de la jornada de trabajo, los funcionarios tienen derecho a percibir el 100 por 100 de las retribuciones durante dieciséis semanas, contadas a partir de la finalización del permiso al que se refiere el apartado 5.a).

d) El régimen retributivo establecido por las letras a), b) y c) es de aplicación exclusivamente a los supuestos que en éstos se mencionan y no puede hacerse extensivo a ningún otro tipo de reducción de jornada establecido por la normativa de función pública.

3. En casos debidamente justificados, por incapacidad física, psíquica o sensorial de un o una familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, también se puede pedir una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones. Excepcionalmente, y con la valoración previa de las circunstancias concurrentes en cada caso, también pueden pedir la reducción de jornada de trabajo los funcionarios que tienen a su cargo directo a un o una familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera una especial dedicación. A estos efectos, el departamento competente en materia de función pública ha de establecer los criterios de concesión de dicha reducción de jornada de trabajo.

4. En caso de parto, para el permiso de maternidad han de tenerse en cuenta las siguientes especificidades:

a) Las funcionarias tienen derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en caso de parto múltiple, a dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El

permiso se distribuye a opción de la funcionaria, siempre que seis de las semanas de permiso sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad del permiso o, si procede, de la parte restante.

b) No obstante lo dispuesto por la letra a), y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, puede optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva al de la madre, excepto que en el momento de hacerse efectivo la incorporación al trabajo de la madre implique riesgo para su salud.

c) La opción, ejercida por la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad, en favor del padre, a fin de que éste disfrute de una parte del permiso, puede ser revocada por la madre si suceden hechos que convierten en inviable la aplicación de esta opción, como la ausencia, la enfermedad, el accidente del padre, o el abandono de la familia, la violencia u otras causas equivalentes, salvo que los tres últimos casos citados sean imputables a la madre.

5. En los supuestos de permisos de trabajo por adopción o acogimiento han de tenerse en cuenta las siguientes especificidades:

a) En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por hijo o hija a partir del segundo, contadas, a elección de la funcionaria o funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción. La duración del permiso es, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogida de menores de más de seis años, si se trata de niños o niñas discapacitados o minusválidos, o en los casos en que, por sus circunstancias y experiencias personales o porque provienen del extranjero, tienen especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

b) En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso ha de distribuirse a opción de los interesados, que lo pueden disfrutar de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En los casos en que disfruten simultáneamente de períodos de descanso, la suma de los períodos no puede exceder las dieciséis semanas que establece la letra a) o las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

c) En los supuestos de adopción internacional, si es necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del niño o niña adoptado, el permiso establecido para cada caso en este apartado se puede iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción.

6. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos ten-

gan que permanecer hospitalizados después del parto, la funcionaria o funcionario tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de tres horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

7. Han de tenerse en cuenta las necesidades especiales de los funcionarios que tienen hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, a los cuales funcionarios ha de garantizarse, como mínimo, más flexibilidad horaria, que les permita conciliar los horarios de los centros de educación especial u otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo, teniendo en cuenta la situación del domicilio familiar. A dichos efectos, el funcionario o funcionaria disfruta de dos horas de flexibilidad horaria diaria.

8. Puede otorgarse también a los funcionarios con hijos discapacitados un permiso retribuido para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

9. La concesión de las reducciones de jornada que regula el presente artículo es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

10. En los casos en que la concesión de la licencia al funcionario o funcionaria, por razón de mando, afecte al rendimiento del trabajo de otros funcionarios, han de tomarse las medidas oportunas para garantizar una adecuada prestación del servicio.»

Disposicion adicional primera.

Se faculta al Gobierno para que dicte, en un plazo máximo de cuatro años, las disposiciones necesarias para ampliar progresivamente el tiempo durante el cual se puede disfrutar de la reducción de jornada con derecho a percibir el 100 por 100 de las retribuciones, establecida ahora por el artículo 97.2.b) del Decreto Legislativo 1/1997, hasta el máximo de un año, contado a partir del momento en que finalice el permiso de maternidad.

Disposición adicional segunda.

En los supuestos de reducción de jornada derivada de la aplicación de la presente Ley, se pueden efectuar nombramientos a tiempo parcial para cubrir la parte de jornada no realizada.

Disposición adicional tercera.

El Gobierno ha de tener en cuenta especialmente las funciones del personal docente, y ha de adoptar las medidas necesarias para minimizar el impacto de la presente Ley en la correcta prestación del servicio docente.

Disposición adicional cuarta.

Las disposiciones de la presente Ley son de aplicación al personal laboral que presta servicio a las Administraciones Públicas catalanas en virtud de la negociación colectiva que realicen.

Disposición adicional quinta.

Las disposiciones de la presente Ley son de aplicación al personal estatutario. En este sentido, el Departamento de Sanidad y Seguridad Social ha de adoptar, en el plazo máximo de tres meses, las medidas oportunas para adecuar la prestación del servicio a las presentes disposiciones.

Disposición adicional sexta.

En el supuesto de que dos personas que prestan sus servicios en el sector público, en cualquier régimen, generen por el mismo hecho causante el derecho a las reducciones de jornada y los permisos que reconoce el artículo 2, sólo puede disfrutarlos una de ellas. No obstante, este derecho puede ser ejercido por las dos personas alternativamente mientras se mantenga el hecho causante.

Disposición transitoria.

En el supuesto de personas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley que ya tengan concedida la reducción de jornada regulada por el artículo 97.2 del Decreto Legislativo 1/1997, tienen derecho a percibir automáticamente las retribuciones que establece esta Ley a partir de su entrada en vigor y durante el tiempo que les quede de reducción de jornada, sin que tengan que solicitarlo nuevamente.

Disposición derogatoria.

Los preceptos de la presente Ley sustituyen al artículo 97 del Decreto Legislativo 1/1997 y las modificaciones y adiciones incorporadas por las Leyes 4/2000 y 21/2001, y, por consiguiente, los derogan.

Disposición final primera.

Se autoriza al Gobierno para que dicte las normas de carácter reglamentario necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente Ley.

Disposición final segunda.

La presente Ley entra en vigor el día 1 del mes siguiente al 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, 25 de abril de 2002.

NÚRIA DE GISPERT I CATALÀ,
Consejera de Gobernación
y Relaciones Institucionales

JORDI PUJOL,
Presidente

(Publicada en el «Boletín Oficial de la Generalidad de Cataluña»
número 3626, de 30 de abril de 2002)

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

9244 LEY 5/2002, de 4 de abril, de Caza, de Aragón.

En nombre del Rey y como Presidente de la Comunidad Autónoma de Aragón, promulgo la presente Ley, aprobada por las Cortes de Aragón, y ordeno se publique en el «Boletín Oficial de Aragón» y en el «Boletín Oficial del Estado», todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.1 del Estatuto de Autonomía.

PREÁMBULO

El Estatuto de Autonomía de Aragón, de acuerdo con lo establecido en el artículo 148.1.11.ª de la Constitución Española de 1978, atribuye a esta Comunidad Autónoma competencia exclusiva en materia de caza (artículo 35.1.17.ª).

En virtud de este título competencial, con fecha 10 de diciembre de 1992, se promulgó la Ley 12/1992, de 10 de diciembre, de Caza, parcialmente modificada por la Ley 10/1994, de 31 de octubre. Durante el tiempo de vigencia de esta norma se ha constatado que su aplicación ha ocasionado problemas en la práctica deportiva cinegética ya que no conjuga fielmente la concepción de la caza como bien demanial con la realidad cinegética existente en nuestra Comunidad Autónoma.

Por ello, la presente Ley tiene como objeto, amén de regular el ejercicio de la caza en Aragón en armonía con la gestión, protección, conservación, fomento y ordenado aprovechamiento de los recursos cinegéticos, definir conceptos sin incurrir en indeterminaciones, establecer los criterios de clasificación de los terrenos cinegéticos concretando de forma inequívoca las posibilidades de constitución, reducción, agregación y extinción de las distintas modalidades de cotos, debiéndose hacer especial hincapié en el nuevo sistema de asignación de cupos de cazadores en los cotos sociales, habida cuenta de que, con la presente norma, la figura de los terrenos de aprovechamiento común, consuetudinariamente denominada «lo libre», no tiene cobertura, por lo que a los cazadores que carezcan de posibilidades de integración en los cotos en régimen general se les faculta expresamente para poder cazar en aquellos.

Al mismo tiempo, esta Ley busca entre sus objetivos el proteger y armonizar las costumbres de caza propias de Aragón, que constituyen patrimonio, etnografía y señas de identidad propias, desde el punto de vista cultural y de utilización del territorio. Por ello se fomentarán modelos de caza que recojan estas tradiciones y que eviten su pérdida, frente a otros importados.

Todo esto, sin olvidar que un desarrollo armónico de la actividad puede constituir un amplio recurso socioeconómico que apoye la actividad rural con nuevas rentas y puestos de trabajo.

Consigue la Ley regular de forma pormenorizada los terrenos cinegéticos. Como principal novedad cabe destacar la inserción del coto municipal, cuya gestión puede ser realizada directamente por las entidades locales o, mediante cesión, a través de sociedades de cazadores.

En relación con los derechos cinegéticos y la gestión de los cotos, la Ley persigue que los titulares de los cotos ostenten la titularidad de aquellos a través de la cesión o arriendo por parte de los titulares de los terrenos que los conforman, evitando, en lo que respecta a la