



ANUNCI

L'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès, mitjançant acord de Ple en sessió ordinària de data 28/05/2026, va adoptar l'acord que en la part dispositiva es transcriu a continuació:

"Primer.- Actualitzar el règim de permisos, llicències i excedències, amb els canvis acordats en la Mesa General de Negociació, en reunió celebrada el dia 23 de març de 2026, que es transcriuen a continuació, i que forma part integrant d'aquest acord:

"RÈGIM DE PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE SANT QUIRZE DEL VALLÈS.

1. Permisos i llicències

1. Àmbit d'aplicació: Els permisos són aplicables a tot el personal funcionari/ària i laboral de l'ajuntament de Sant Quirze del Vallès.

2. En els supòsits no contemplats en el text, ens atendrem a la normativa vigent. El personal laboral al servei de les Administracions Públiques es regeix també pel dret laboral i altres normes convencionalment aplicables, de conformitat amb l'article 7 del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, a excepció dels permisos de naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica, de lactància i parental.

3. Per gaudir dels permisos caldrà formular la petició al servei de recursos humans, prèvia informació o validació de la persona responsable del servei abans de la seva realització.

4. Els permisos hauran de ser justificats o acreditats, a excepció dels assumptes personals i els tres dies anuals de conciliació, que només caldrà informar amb una antelació mínima de 48 hores per planificar el servei. Això, sense perjudici de l'obligació del beneficiari de justificar el permís o la llicència dins del termini màxim de cinc dies del finiment del permís.

5. El fet causant ha d'estar inclòs en el període del permís, tret dels permisos on consti un termini de gaudiment específic i s'hauran de gaudir de manera consecutiva, excepte en els permisos en que consti un gaudiment específic.

6. Els permisos en què els dies de gaudiment siguin laborables i el fet causant es produeixi en dia no laborable de l'empleat/da, el còmput del permís s'iniciarà el dia immediatament posterior que s'hagi de prestar el servei.

7. Als efectes de permisos, incloent-hi el permís de matrimoni, la referència al o la cònjuge es fa extensiu a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, sempre que l'acte causat de la convivència s'acrediti mitjançant document oficial.

8. L'administració en cas de dubte, pot requerir documentació complementària i denegar els permisos si hi ha causes motivades.

9. Els permisos no impliquen en cap cas pèrdua de les retribucions fixes i periòdiques.

D'acord amb l'article 48 i art. 51 del 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 i amb la Llei 8/2006 de mesures de conciliació, el personal al servei de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès tindrà els següents permisos:

1.1 PERMISOS I LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

1.1.1 Permís per assumptes particulars

(Article 48.k) del 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 i Resolució de 16 de setembre de 2015, de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques)

El personal al servei de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès pot disposar de 6 dies per cada any complet de servei, o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any, així com en els casos de reducció de jornada.

Els dies d'assumptes personals es podran gaudir fins al dia 31 de gener de l'any posterior al seu meritament.

En els casos en què el gaudi d'aquests dies hagi estat denegat per raons de servei, es podran sol·licitar excepcionalment fins al 28 de febrer de l'any següent, previ informe del servei afectat.

S'estableixen 2 dies addicionals de permís per assumptes propis a partir del sisè trienni, que s'incrementaran en 1 dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

El còmput d'aquest permís es podrà realitzar en hores o en jornades, i en cas de gaudir una jornada sencera, s'entendrà que equival al nombre d'hores teòriques de cada jornada. La seva concessió no requereix de justificació, no obstant queda subjecta a les necessitats del servei.

En el cas de baixa (per malaltia, accident, maternitat o paternitat) que impossibiliti el gaudiment d'aquests dies en l'any en curs, es consideraran prescrits.

En el cas de personal adscrit a centres docents, s'adaptarà les condicions de gaudiment d'aquest permís a les instruccions d'inici de curs.

1.1.2 Permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat

(Article 48.a) del TREBEP modificat pel Reial Decret-Llei 5/2023, de 28 de juny, el qual introdueix canvis en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i en els arts. 48 i 49 del text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic)

El personal al servei de l'Ajuntament pot disposar d'un permís pels dies que es dirà en el supòsit d'accident (*) o malaltia greu (**), hospitalització (***) o intervenció quirúrgica o prova invasiva sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari, quan l'afectat sigui:

Afectat	Número de dies
a) Cònjuge o parella de fet constituïda b) Familiar fins al primer grau per consanguinitat o afinitat, o respecte a les persones que tinguin la tutoria legalment reconeguda, convivent o no convivent. c) Familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat, <u>que visqui i que precisi de la cura efectiva de la persona sol·licitant</u> . d) Altres persones diferents a l'anterior, familiars o no, que visquin amb la persona sol·licitant	5 dies hàbils
a) Familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat <u>que no visquin amb la persona sol·licitant, i que precisi de la cura efectiva de la persona sol·licitant</u>	4 dies hàbils
a) Altres persones que visquin amb la persona sol·licitant, però que no els hi calgui de la seva cura efectiva	No procedeix

L'inici del permís no haurà de coincidir necessàriament amb el primer dia d'hospitalització del familiar o del repòs domiciliari posterior a una intervenció quirúrgica sense hospitalització. El termini per iniciar el gaudiment es podrà iniciar en qualsevol moment mentre es mantingui l'hospitalització o el repòs domiciliari.

Es podrà fraccionar aquest permís sempre que no suposi un increment de dies laborables a gaudir en aquest concepte.

**Accident: Com a guia podem acudir al que disposa l'article 156 de la LGSS sobre l'accident de treball: serien accidents tots els successos que comporten lesions corporals. La jurisprudència sobre accidents de treball ha determinat que les malalties de tipus psíquic o psicològic també poden desembocar en accident de treball.*

***Malaltia greu. Tindran la consideració de malalties o lesions greus les acreditades per part d'un facultatiu dels centres públics d'assistència sanitària, que estiguin incloses a l'annex 1 del Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o altre malaltia greu o a l'annex 1 del Reial Decret 2210/1995, de 28 de desembre, mitjançant el qual es crea la Xarxa Nacional de Vigilància Epidemiològica.*

****Hospitalització: La permanència en un centre hospitalari en el seu servei d'urgències amb una estada en aquest servei superior a 24 hores s'equipara a ingrés hospitalari o hospitalització sempre que s'acrediti documentalment.*

L'autorització d'aquest permís requereix d'un justificant mèdic en cada cas.

– Hospitalització: justificant oficial del centre sanitari amb el corresponent segell i signatura en què consti: data d'ingrés o data d'alta hospitalària (o bé fer-hi constar la continuïtat de l'ingrés), nom de l'empleat o empleada i/o del o la pacient. Acreditació del grau de parentiu.

– Estada al servei d'urgències superior a 24 hores: justificant oficial del servei d'urgències del centre sanitari amb el corresponent segell i signatura en què consti: data d'entrada o data d'alta al servei d'urgències (o bé fer-hi constar la continuïtat de l'estada en aquest servei), nom de l'empleat o empleada i/o del o la pacient. Acreditació del grau de parentiu.

– Intervenció quirúrgica sense hospitalització: el justificant emès pel facultatiu/iva o pel centre sanitari en què consti el nom de del o la pacient i/o l'empleat o empleada, i haurà de fer constar expressament que el o la pacient requereix de repòs domiciliari. Acreditació del grau de parentiu.

– Malaltia greu: Certificat mèdic que acrediti la gravetat de la malaltia i la necessitat d'atenció en el domicili. Acreditació del grau de parentiu

. – Accident: justificant oficial del centre sanitari amb el corresponent segell i signatura, amb el nom i la data en què ha estat atesa la persona accidentada i/o el nom de l'empleat o empleada i, que acrediti l'existència de lesions greus que han requerit atenció mèdica urgent. Acreditació del grau de parentiu.

Si el permís té el fet causant en la convivència, aquesta s'ha d'acreditar mitjançant certificat d'empadronament de la persona treballadora i el/la convivent de 2 anys d'antiguitat mínima, o certificat de convivència vigent (d'un mes a la data del fet causant).

En el cas de sol·licitud del permís per necessitat de cura efectiva, la sol·licitud comporta simultàniament l'autorització perquè es realitzi la comprovació posterior d'aquesta situació mitjançant els informes corresponents i el tractament de les dades personals de terceres persones contingudes en els esmentats documents, amb les garanties establertes en la normativa de protecció de dades personals.

1.1.3 Permís per defunció de familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
(Article 48.a) del TREBEP modificat pel Reial Decret-Llei 5/2023, de 28 de juny, el qual introdueix canvis en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i en els arts. 48 i 49 del text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic)

El personal al servei de l'Ajuntament disposarà quan es tracti de defunció, el següents dies de permís:

	Mateix municipi	Diferent municipi
Cònjuge o parella de fet	3	5
Familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat o respecte a les persones que tinguin	3	5

la tutoria legalment reconeguda		
Familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat	2	4
Terceres persones, no familiars o familiars en grau superior al segon, convisquin o no convisquin amb la persona sol·licitant	No procedeix	No procedeix

Quan la defunció es produeixi coincidint amb la jornada laboral de l'empleat o empleada, es podrà optar entre computar l'inici del permís a partir del dia del succés o substituir-lo per hores per a assumptes personals. Si la defunció es produeix un cop l'empleat o empleada ja ha completat la seva jornada laboral, el permís comptarà a partir del dia laborable següent.

Excepcionalment en cas que el sepeli se celebri fora de Catalunya, es podrà gaudir dels dies de permís dins dels deu dies naturals a partir de la data de la defunció.

L'autorització d'aquest permís requereix acreditació del fet causant per qualsevol medi i quan el sepeli se celebri fora de Catalunya, document que ho acrediti.

1.1.4 Permís per matrimoni o per inici convivència.

(Article 48 l) del TREBEP i l'article 9 Llei 8/2006, de conciliació)

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, és de quinze dies naturals consecutius.

Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

L'autorització del permís requereix de justificació mitjançant fotocòpia del llibre de família en què consti el matrimoni, acta de matrimoni o certificat del registre o constitució per document públic de parelles de fet o acta notarial que acrediti l'inici de la convivència.

1.1.5 Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat

(Article 10 de la Llei 8/2006, de conciliació)

Es tindrà dret a un dia de permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat si el matrimoni se celebra dins el territori de Catalunya, i dos dies naturals i consecutius si se celebra fora. El dia del matrimoni ha d'estar inclòs dins el permís.

L'autorització del permís requereix de justificació mitjançant justificant de la celebració del matrimoni del/la familiar en què consti la data i el lloc de la celebració i justificació del parentiu familiar.

1.1.6 Permís per trasllat de domicili

(Article 48 b) del TREBEP)

El permís serà de dos dies hàbils tant si el trasllat és dins el mateix municipi, com a diferent municipi de residència, amb possibilitat d'ampliar un dia més, essent aquest recuperable.

El permís es pot gaudir de forma continuada en el moment de la sol·licitud o de forma discontinua com a màxim dins els 30 dies naturals següents al trasllat. En aquest cas, el permís restarà subjecte a les necessitats del servei.

L'autorització del permís requereix de justificació mitjançant certificat d'empadronament del nou domicili, contracte de lloguer o factura d'algun subministrament (aigua, gas, electricitat) de l'antic domicili i del nou.

Cal sol·licitar-ho amb 7 dies d'antelació.

1.1.7 Permís per a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud
(Article 48.d) del TREBEP i art. 96.1 del DL 1/1997, de 31 de octubre, que aprova el refós del text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública)

El permís per assistir a exàmens finals i altres proves definitives d'avaluació en centres oficials, o per assistir a les proves selectives que convoqui l'Ajuntament de Sant Quirze, és d'un dia.

Els/les empleats/des que treballin en torn de nit podran gaudir d'aquest permís el dia immediatament anterior a la data de realització de l'examen.

Caldrà acreditar l'assistència a l'examen mitjançant el corresponent justificant expedit pel centre convocant, on consti la data, l'hora de realització i el nom de la persona examinada. En les proves de selecció convocades per l'Ajuntament, es comprovarà d'ofici l'assistència.

Es podrà gaudir també del dia hàbil anterior a la celebració de la prova, si es tracta de la plaça que el/la treballador/a ocupa de forma interina.

1.1.8 Permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal
(Article 48. j) del TREBEP i article 4 del Reial Decret 1088/2005, de 16 de setembre, pel que s'estableixen els requisits tècnics i condicions mínimes de la hemodonació i dels centres i serveis de transfusió)

El permís és pel temps necessari per realitzar l'actuació que es considera inexcusable. La definició de deure inexcusable és:

- que el seu incompliment pot fer incórrer responsabilitat,
- que no es pot dur a terme mitjançant representant i
- la seva imposició està determinada i emparada per una norma legal o per una decisió administrativa o judicial.

Es considera deure inexcusable el temps indispensable dedicat a la donació de sang dins del municipi de Sant Quirze del Vallès, si aquesta activitat es realitza dins la jornada laboral.

L'acreditació del deure inexcusable s'informarà amb una antelació mínima de 48 hores, mitjançant el document oficial corresponent.

1.1.9 Permís de naixement per a la mare biològica

(Art. 7 i art. 49.a del TREBEP, modificat per Reial decret llei 9/2025, de 29 de juliol, pel qual s'amplia el permís de naixement i cura, mitjançant la modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, per completar la transposició de la 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.

Té una durada de dinou setmanes. En el cas dels progenitors o progenitores de famílies monoparentals, aquest permís serà de trenta-dos setmanes. En els casos de part prematur i en aquells que per qualsevol altra causa, el nounat/da hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat/da es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

En el supòsit de mort del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, llevat que una vegada acabades les 6 setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en els supòsits de discapacitat del fill/a i, per cada fill/a a partir del segon, en els supòsits de parts múltiples, però el seu gaudiment serà d'una setmana per a cadascú dels progenitors.

En el cas de mort de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.

El permís per la cura del menor es distribueix de la següent manera:

1r.- Sis setmanes ininterrompudes immediates posteriors al part, seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes i hauran de gaudir-se a jornada completa

2n.- Onze setmanes o vint-i-dos en cas de monoparentalitat, podrà distribuir-se a voluntat de la mare, en períodes setmanals de gaudi de manera acumulada o interrompuda, i exercir-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill/a compleixi els 12 mesos.

3r.- Dos setmanes, quatre en cas de monoparentalitat, per la cura del menor, que podran distribuir-se a voluntat de la mare, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla compleixi els 8 anys.

Aquest permís constitueix un dret individual de la mare biològica, sense que pugui transferir-se el seu exercici.

El permís previst a l'apartat 2n i 3r es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial qual les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es

determinin. En el cas de gaudiment interromput, es requerirà per a cada període de gaudiment, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes complertes.

En el cas de les setmanes a què es refereix el paràgraf 3r, quan concorrin en ambdues persones progenitores, adoptants, o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, i el període demanat alteri seriosament el correcte funcionament de la unitat en la qual ambdues presten serveis, l'administració podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Per l'atorgament del permís s'ha d'acreditar el naixement mitjançant l'informe de maternitat emès pel metge/essa de capçalera de la Seguretat Social (dins el període de descans haurà d'estar sempre inclòs el dia del part). En el cas de part prematur o que el nounat/da hagi quedat hospitalitzat, cal una justificació mèdica en que consti aquesta circumstància i la data d'alta.

El temps transcorregut durant el gaudi d'aquest permís es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la mare biològica, durant tot el període de durada del permís, i, en el seu cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els empleats/des que hagi fet ús del permís, tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també a les persones trans gestants.

1.1.10 Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment:

(Article 49. b) TREBEP modificat per Reial decret llei 9/2025, de 29 de juliol, pel qual s'amplia el permís de naixement i cura, mitjançant la modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, per completar la transposició de la 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.)

El permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com a permanent, tindrà una durada de dinou setmanes per cada adoptant/a,

guardador/a o acollidor/a. En el cas de monoparentalitat, per existir una única persona progenitora, aquest permís serà de trenta-dos setmanes.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple, però el seu gaudiment serà d'una setmana per a cadascú dels progenitors.

El permís de cada un dels progenitors per la cura del menor es distribueix de la següent manera:

1r.- Sis setmanes ininterrompudes immediates posteriors a la resolució judicial per la qual s'estableix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes i hauran de gaudir-se a jornada completa

2n.- Onze setmanes o vint-i-dos en cas de monoparentalitat, podrà distribuir-se a voluntat del beneficiari/a del permís, en períodes setmanals de gaudi de manera acumulada o interrompuda, i exercir-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar o bé des de la resolució judicial per la qual s'estableix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

3r.- Dos setmanes, quatre en cas de monoparentalitat, per la cura del menor, que podran distribuir-se a voluntat de la mare, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla compleixi els 8 anys.

En cap cas un mateix menor podrà donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones, sense que se'n pugui transferir l'exercici.

El permís previst en els apartats 2n i 3r podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin. En el cas del gaudi interromput del permís es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas de les setmanes a què es refereix el paràgraf 3r, quan concorrin en ambdues persones progenitores, adoptants, o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, i el període demanat alteri seriosament el correcte funcionament de la unitat en la qual ambdues presten serveis, l'administració podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques. Amb independència del permís de fins a dos mesos, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant

temporal com a permanent, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

El temps transcorregut durant el gaudi d'aquest permís es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, garantint-se la plenitud de drets econòmics durant tot el període de durada del permís, i, en el seu cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els empleats que hagi fet ús del permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com a permanent, seran aquells que s'estableixin en el Codi Civil o en les lleis civils de la Comunitat Autònoma. L'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a un any.

1.1.11 Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla

(Article 49 c) TREBEP, modificat per Reial decret llei 9/2025, de 29 de juliol, pel qual s'amplia el permís de naixement i cura, mitjançant la modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, per completar la transposició de la 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).

El permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla tindrà una durada de dinou setmanes. En el cas de monoparentalitat, per existir una única persona progenitora, aquest permís serà de trenta-dos setmanes.

En els casos de part prematur i en aquells que per qualsevol altra causa, el nou-nat/da hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nou-nat/da es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

En el supòsit de mort del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, llevat que una vegada acabades les 6 setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per a cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

En el cas de defunció del progenitor diferent de la mare biològica, l'altre progenitor podrà fer us de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti de permís.

El permís de cada un dels progenitors per la cura del menor es distribueix de la següent manera:

1r.- Sis setmanes ininterrompudes immediates posteriors al naixement del fill o filla, a la resolució judicial per la qual s'estableix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes i hauran de gaudir-se a jornada completa

2n.- Onze setmanes o vint-i-dos en cas de monoparentalitat, podrà distribuir-se a voluntat del beneficiari/a del permís, en períodes setmanals de gaudi de manera acumulada o interrompuda, i exercir-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar des del naixement del fill o filla o bé des de la resolució judicial per la qual s'estableix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

3r.- Dos setmanes, quatre en cas de monoparentalitat, per la cura del menor, que podran distribuir-se a voluntat de la mare, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla compleixi els 8 anys.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones, sense que se'n pugui transferir l'exercici

El permís previst en els apartats 2n i 3r podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin. En el cas del gaudi interromput del permís es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas que s'optés pel gaudi del present permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís hagués demanat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes, serà a la finalització d'aquest període quan es donarà inici al còmput del període de les dotze setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

En el cas de les setmanes a què es refereix el paràgraf 3r, quan concorrin en ambdues persones progenitores, adoptants, o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, i el període demanat alteri seriosament el correcte funcionament de la unitat en la qual ambdues presten serveis, l'administració podrà ajornar la concessió del permís per un

període raonable, justificant-ho per escrit i després d' haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Per l'atorgament del permís s'ha d'acreditar el naixement mitjançant l'informe de maternitat emès pel metge/essa de capçalera de la Seguretat Social (dins el període de descans haurà d'estar sempre inclòs el dia del part). En el cas de part prematur o que el nounat/da hagi quedat hospitalitzat, cal una justificació mèdica en que consti aquesta circumstància i la data d'alta.

El temps transcorregut durant el gaudi d'aquest permís es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, garantint-se la plenitud de drets econòmics del progenitor/a beneficiari, durant tot el període de durada del permís, i, en el seu cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els empleats/des que hagi fet ús del permís, tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també a les persones trans gestants.

1.1.12 Permís per lactància d'un fill o filla menor de dotze mesos
(article 48.f) TREBEP, modificat per la Disposició addicional trenta-setena de la Llei 11/2020, de 30 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per al 2021 i l'article 14 Llei 8/2006, de Conciliació)

El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

A petició de l'empleat/da interessat o interessada, les hores de permís de lactància es poden substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora d'absència a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima fins que el fill o filla compleixi els 12 mesos.

També es pot compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball pel temps corresponent, consecutives o repartides per setmanes, tenint en compte les necessitats del servei, fins que el fill/a compleixi els 12 mesos. Aquesta modalitat es podrà gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu. En cas que

la persona gaudeixi també del permís per a famílies monoparentals, caldrà ajustar el nombre d'hores de lactància que es poden compactar

El permís contemplat en aquest apartat constitueix un dret individual de l'empleat/da, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador/a o acollidor/a.

1.1.13 Permís per atendre fills/es prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats després del part.

(art. 48. g) TREBEP i l'art. 15 Llei 8/2006, de conciliació)

Per naixement de fills/es prematurs o que per qualsevol causa hagin de romandre hospitalitzats després del part, el progenitor o progenitora tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres.

Així mateix, es pot sol·licitar una reducció de jornada de fins a dues hores més amb la reducció proporcional de retribucions.

L'autorització del permís requereix de justificació mitjançant fotocòpia del llibre de família i justificant de l'hospitalització.

1.1.14 Permís per a atendre fills/es discapacitats/des.

(art. 17 de la Llei 8/2006, de Conciliació)

El progenitor o progenitora amb fills/es discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.

Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Es requerirà justificació de l'assistència al centre d'educació especial o sanitari i còpia de la resolució de l'ICASS per autoritzar el permís. Si l'empleat/da percep ajut social per aquesta causa, s'aportarà d'ofici.

La sol·licitud del permís comporta simultàniament l'autorització perquè es realitzi la comprovació posterior d'aquesta situació mitjançant els informes corresponents i el tractament de les dades personals de terceres persones contingudes en els esmentats documents, amb les garanties establertes en la normativa de protecció de dades personals.

1.1.15 Permís per exàmens prenatals i tècniques de preparació al part

(Art. 48.e) TREBEP i art. 18 Llei 8/2006, de Conciliació)

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques. Aquest permís es fa també extensiu al cònjuge o parella estable.

El personal té dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, prèvia justificació de la necessitat que les esmentades sessions es duguin a terme dins la jornada de treball.

L'autorització del permís requereix de justificació mitjançant

- Exàmens prenats i tècniques de preparació al part: justificant de l'organisme on es facin els exàmens prenats i tècniques de preparació al part, en què consti la localitat on es duen a terme, l'horari d'entrada i sortida, els dies i la durada total de les sessions. En el supòsit que es gaudeixi coincidint amb l'horari de treball, s'haurà de justificar l'assistència.
- Reproducció assistida: justificant del centre sanitari.
- Tràmits administratius per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu: justificant de l'organisme on es facin, en què consti la localitat on es duen a terme, l'horari d'entrada i sortida, els dies i la durada total de les sessions. En el supòsit que es gaudeixi coincidint amb l'horari de treball, s'haurà de justificar l'assistència.

A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme de dones embarassades inclou també a les persones trans gestants.

1.1.16 Permís per situacions de violència de gènere

(art. 49.d) TREBEP, modificat per la Llei Orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes i art. 21 Llei 8/2006)

Les empleades municipals víctimes de situacions de violència de gènere o de violència sexual que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, de forma parcial o total, tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades pel temps i en les condicions en que ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut que correspongui.

També tenen dret a flexibilització horària que d'acord amb la situació concreta sigui necessària per la seva protecció o assistència social.

Per l'autorització d'aquest permís s'exigeix l'acreditació de la condició de víctima de violència de gènere o de violència sexual, mitjançant informe d'acreditació de la situació de violència dels serveis d'Informació i atenció a les dones (SIAD) de l'Ajuntament, o per qualsevol dels següents mitjançant:

- a) una sentència condemnatòria per un delictes de violència sexual,
- b) una ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que declari l'existència de violència sexual o acordi una mesura cautelar a favor de la víctima;
- c) per l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indícis que la demandant és víctima de violència sexual;
- d) per sentència recaiguda en l'ordre jurisdiccional social;

- e) dels serveis d'acollida destinats a víctimes de violència sexual de l'Administració pública competent, o de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, en els casos objecte d'actuació inspectora;
- f) per qualsevol altre títol, sempre que això estigui previst en les disposicions normatives de caràcter sectorial que regulin l'accés a cadascun dels drets i recursos;

Les dades personals, tant de les víctimes com de terceres persones, contingudes en els esmentats documents seran tractades amb les garanties establertes en la normativa de protecció de dades personals.

1.1.17 Permís pel temps necessari per atendre assumptes de conciliació laboral, personal i familiar.

(art. 48.j) del TREBEP i acord del Ple de 28 de gener de 2021)

El personal podrà disposar de fins a 21 hores anuals per atendre necessitats de conciliació laboral, personal i familiar. Aquest permís no es pot gaudir consecutivament amb altres permisos, llicències o vacances retribuïts.

En el cas de baixa (per malaltia, accident, maternitat o paternitat) que impossibiliti el gaudiment d'aquests dies en l'any en curs, es consideraran prescrits.

En el cas de personal adscrit a centres docents, s'adaptarà les condicions de gaudiment d'aquest permís a les instruccions d'inici de curs.

En casos excepcionals i justificats de conciliació de la vida personal i familiar, l'Ajuntament podrà atorgar permisos que excedeixin dels anteriors, amb caràcter recuperable, per jornada sencera, o parcial, una vegada esgotat el crèdit horari anual de 21 hores o modificar les seves condicions de gaudi. En tots els casos, el cap jeràrquic responsable informará que la concessió del benefici és compatible amb el bon funcionament del servei.

L'autorització del permís es concedirà a partir d'una anàlisi de cada cas concret, prèvia sol·licitud de la persona interessada.

1.1.18 Permís per assistència a metges del servei públic de salut o serveis d'urgència hospitalària o ambulatoria.

(Acord del Ple de data 26 de gener de 2017, i modificat per acord del Ple de data 23 de febrer de 2017 i pel Ple de data 24 de febrer de 2022.)

El temps necessari per assistència a metges especialistes del servei públic de salut o servei d'urgències hospitalària o ambulatoria, de l'empleat/da pública, del/la cònjuge, dels seus progenitors i de fills/es. En el supòsit de visites al metge de capçalera serà retribuït el temps necessari davant la impossibilitat que puguin programar-se fora de l'horari laboral.

També es consideraran hores retribuïbles i no recuperables, incloses en aquest apartat, les hores destinades a rehabilitacions, proves pre i post operatòries, anàlisis i altres proves invasives que es realitzin en mútues o serveis mèdics privats.

En el cas de rehabilitacions, s'haurà de presentar, a més, un informe mèdic on es prescrigui la rehabilitació.

L'autorització d'aquest permís requereix justificant mèdic, que inclogui la data i hora de la visita i la identificació de l'empleat/da com a pacient o com a acompanyant.

1.1.19 Llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball.

(art. 95.1 del DL 1/1997, de 31 de octubre, que aprova el refós del text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública i art. 72 del Decret 315/1964, de 7 de febrer, pel qual s'aprova la Llei de funcionaris civils de l'Estat, modificat per l'apartat dos de l'article 51 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social)

El personal funcionari de carrera o laboral fix podrà tenir dret a llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat/da presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració el funcionari/ària té dret a percebre totes les seves retribucions.

L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Igualment, es concedirà aquesta llicència que ja estiguessin prestant serveis remunerats a l'ajuntament de Sant Quirze del Vallès com a funcionari de carrera o laboral fix durant el temps que es prolongui el curs selectiu o període de pràctiques per la provisió d'una nova plaça en la mateixa administració o distinta, si aquest ho sol·licita, percebent les retribucions que per als funcionaris en pràctica estableixi la normativa vigent.

1.1.20 Llicència per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal

(Acord del Ple de data 29 de juliol de 2021)

(art. 48.c) del TREBEP i art. 95.5 DL 1/97, de 31 de octubre, que aprova el refós del text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública)

Els treballadors/es que ostenten les següents representacions podran gaudir de la següent llicència:

a) Els membres de les Juntes de Personal i Comitè d'Empresa, (a partir d'ara delegats de personal), com a representants legals dels empleats/des de l'Ajuntament, disposaran en l'exercici de la seva funció representativa d'un crèdit horari mensual dins la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu, de conformitat amb l'article 41 del TREBEP i 68 del TRET, de 20 hores.

b) Delegats sindical (Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'Agost, de Llibertat Sindical), anomenats per les sessions sindicals constituïdes arrel de la celebració d'eleccions sindicals amb representació a la Junta de personal o Comitè d'empresa (a partir d'ara Delegat LOLS) disposaran per dur a terme les funcions de representació d'un crèdit horari mensual equivalent al 40% de les hores que disposa en conjunt la secció sindical, dins la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu.

Us del crèdit horari.- El crèdit horari personal es gaudirà per mesos naturals. Les hores no gastades es poden acumular en una bossa comuna i distribuir entre els diferents membres de la secció sindical al llarg del trimestre natural. Les hores que els representants de personal i sindicals dediquin als efectes de processos de negociació col·lectiva i sessions de les comissions previstes per negociació de matèries concretes, no s'inclouran dintre del crèdit d'hores sindicals.

Com a norma general, el crèdit per hora ha de coincidir amb un temps de treball efectiu, però, els delegats que desenvolupin els seus serveis en torns de treball diferents al que compreguin les convocatòries esmentades anteriorment, veuran minorada la seva jornada de treball en la mateixa proporció d'hores dedicades a aquelles..

La utilització del crèdits horaris es comunicarà al responsable del servei amb una antelació no inferior de 48 hores i es deixarà constància en el programa de control horari, mitjançant el corresponent fitxatge o incidència.

El període de preavis només podrà incomplir-se en casos d'urgència acreditada, i en aquest casos requerirà comunicació expressa de la petició del crèdit horari. La llicència s'atorgarà provisionalment condicionada a l'acreditació corresponent i en el cas que posteriorment no es dugui a terme l'acreditació, es restaran les hores gaudides d'altres permisos. Aquest descompte es notificarà amb antelació al delegat afectat als efectes de regularitzar la situació, amb voluntat de mediació prèvia i com a manifestació de la presumpció que les hores sol·licitades per l'exercici de les funcions representatives pels delegats de personal són empleades correctament.

Borsa horària de crèdits cedits.- Els delegats de personal i el delegat LOLS podran cedir de forma expressa la totalitat o part dels seus crèdits horaris a membres d'una mateixa secció sindical o be cedir-los amb l'objecte d'integrar-se en una borsa horària de crèdits cedits.

La cessió que podrà efectuar cada delegat sindical en cap cas podrà ser inferior a 5 hores.

No es podrà cedir el crèdit horari mensual dels període en que el titular gaudeixi de vacances.

La Secció sindical corresponent comunicarà a Recursos Humans, a l'inici del mandat sindical, qui serà l'interlocutor en aquesta matèria, qui assumirà la representació per la gestió de les incidències. En cas de no efectuar-se aquesta comunicació, es prendrà com a representació el Delegat LOLS de les diferents unitats sindical.

El representant de la gestió de la borsa de crèdits cedits anomenat anteriorment comunicarà al servei de Recursos Humans abans del 15 de cada mes l'acumulació d'hores, amb especificació del nombre d'hores cedides, els delegats que les cedeixen i el període de la cessió. El crèdit horari de cada delegat es reajustarà al quadre d'hores sol·licitat dintre del període de cessió.

A l'efecte de garantir l'assignació de recursos a les diferents organitzacions sindicals presents en les mesos de negociació per tal que puguin dur a terme les seves activitats de negociació, representació i adequat desenvolupament de la resta de les seves funcions, les seccions sindicals amb una borsa horària de crèdits cedits

superior a 100 hores sindicals mensuals, disposaran d'un alliberament sindical a temps total (1 per cada secció sindical) prèvia comunicació al Servei de Recursos Humans.

Els/les empleats/des públics/ques al servei de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès als quals se'ls concedeixi una llicència sindical per realitzar les tasques i funcions abans esmentades, resten en situació de servei actiu, amb tots els drets inherents a la seva situació, i percebran les mateixes retribucions bàsiques i complementàries que percebrien en el cas de no gaudir d'aquesta llicència.

Els alliberaments sindicals poden ser resolts en qualsevol moment per l'Ajuntament en els casos següents:

- A petició de la mateixa organització sindical.
- Quan hagi transcorregut el termini per la qual es va concedir.
- Quan estigui motivada per la realització d'activitats que incorrin en qualsevol de les causes d'incompatibilitats previstes legalment.

c) Els membres del Comitè de Seguretat i Salut (a partir d'ara Delegat de Prevenció) no disposaran d'un crèdit horari mensual específic per dur a terme les funcions relacionades amb la matèria diferent al previst per les funcions de representació com a membres de les Junes de Personal i Comitè d'Empresa.

De conformitat amb l'article 37 de la Llei Orgànica de Prevenció de Riscos Laborals, tindrà la consideració de temps efectiu de treball el temps dedicat a les convocatòries dels comitè de Seguretat i Salut, a les formacions obligatòries o a les visites d'equipaments, així com altres actuacions derivades de l'aplicació dels protocols de prevenció existents a l'organització realitzades a instàncies de la instrucció d'expedients, tindrà la consideració de temps efectiu de treball.

d) Empleats/des que ostentin càrrecs electius de representació sindical d'àmbit comarcal, provincial, autonòmic o estatal i en les organitzacions més representatives, tindran dret:

- A gaudir dels permisos retribuïts necessaris pel desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec.

Per evitar distorsions en la de prestació dels serveis, el gaudiment d'aquest permisos serà per dies complerts i fixes, consensuats prèviament amb els serveis afectats, a excepció dels casos d'us del crèdit horari per urgència, que en cap cas podrà justificar la utilització de crèdits inferiors a dues hores.

- A l'excedència forçosa, o a la situació equivalent en l'àmbit de la funció pública, amb dret a la reserva del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat mentre duri l'exercici del càrrec representatiu. El funcionari/ària s'haurà de reincorporar al seu lloc de treball dintre del mes següent al de la data de cessament del càrrec que va donar lloc a la situació.

1.1.21 Permís per assistència a tribunals de selecció com a membre designat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya

Es considera temps retribuït, el temps indispensable per assistència a tribunals de selecció quan en sigui designat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

L'absència del lloc de treball caldrà comunicar-la al cap o responsable del Servei amb una antelació mínima de quinze dies, i així mateix caldrà justificar-la mitjançant certificat d'assistència al tribunal.

La sol·licitud per a la inscripció a la borsa de col·laboradors de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ha de ser prèviament també comunicar-la al cap o responsable del Servei i al servei de Recursos Humans.

1.1.22 Permís per exercici de funcions en eleccions públiques. (Art. 28.1 de la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny)

La durada del permís s'atorga per a l'exercici de les funcions públiques de president/a, vocal, interventor/a o apoderat/ada en eleccions públiques durant tot el dia de la votació i d'una reducció de cinc hores a la jornada següent.

Per autoritzar aquest permís caldrà acreditar-lo presentant la papereta oficial de designació pel càrrec i justificant d'assistència.

1.1.23 Permís per exercici de funcions en eleccions públiques com a transmissors/es de dades i representants de l'administració a les meses electorals.

Els treballadors/es municipals designats per la corporació com a transmissors de dades i representants de l'administració en els processos electorals, tindran dret a un permís retribuït d'un dia de jornada completa o 7 hores supeditada a les necessitats del servei, que podran gaudir fins el 31 de desembre de l'any en curs.

1.1.24. Permís per la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits.

(Art. 3 de la Llei 6/2024, de 20 de desembre, per a la millora de la protecció de les persones donants en viu d'òrgans o teixits per al seu posterior trasplantament, que modifica art. 48.m) del TREBEP)

El temps necessari per la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits del propi treballador/a, sempre que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball, que per no assolir en la seva durada tota la jornada mèdica, no quedin cobertes per la situació especial d'incapacitat temporal.

S'entenen per actes preparatoris, l'assistència a les sessions d'informació, per a la realització dels preceptius informes i exàmens clínics, inclosa l'exploració mèdica, previs a la determinació d'idoneïtat dels donants vius i dels seus òrgans o teixits, així com per a la prestació del consentiment, davant la impossibilitat que puguin programar-se fora de l'horari laboral.

L'autorització d'aquest permís requereix justificant mèdic, que inclogui la data i hora de la visita i la identificació de l'empleat/da com a donant.

L'autorització d'aquest permís requereix justificant mèdic, que inclogui la data i hora de la visita i la identificació de l'empleat/da com a pacient.

1.1.25 Permís per dol perinatal:

(Acord Mesa General de Negociació de Matèries Comunes de data 22/01/2025)

En pot gaudir la persona gestant i l'altra persona progenitora o, en el seu cas, un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant.

La seva finalitat és contribuir a la recuperació del procés de dol, en el marc dels deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

La durada del permís és de 3 dies hàbils en cas de pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació. S'inicia a partir del fet causant (pèrdua gestacional) o de l'alta mèdica en cas que hi hagi hospitalització.

1.2. PERMISOS I LLICÈNCIES NO RETRIBUÏBLES O AMB FLEXIBILITAT HORÀRIA

1.2.1 Permís sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat
(art. 20 de la Llei 8/2006).

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més.

El seu atorgament ha de ser exprés, prèvia sol·licitud del personal interessat i implica la pèrdua de sou i de la part proporcional de les pagues extraordinàries.

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

1.2.2 Permís per visites mèdiques i rehabilitacions.
(art. 22 Llei 8/2006)

En els supòsits que no es pugui gaudir del permís retribuït previst en l'apartat 1.19, es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques de cònjuges, d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills o filles.

El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei.

Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

1.2.3 Llicències per a assumptes propis sense retribució
(art. 95.2 del DL 1/1997).

Es podran concedir llicències per assumptes propis al personal de l'ajuntament, sense cap retribució, i la durada acumulada d'aquesta llicència no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys.

El seu atorgament ha de ser exprés, prèvia sol·licitud del personal interessat i implica la pèrdua de sou i de la part proporcional de les pagues extraordinàries.

La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

L'aplicació d'aquesta llicència s'efectuarà segons els següents criteris:

- A l'efecte de determinar la durada, es computen tots els dies del període de gaudiment, amb independència que siguin laborals o festius (dies naturals).
- Per tal d'establir el còmput màxim possible de la seva durada, un més es computa com a 30 dies naturals, llevat que el període de gaudiment coincideixi amb el mes natural.
- Per cada llicència mínima de 5 dies es computaran també els festius i descansos inter setmanals que correspongui.

1.2.4 Llicències no retribuïdes per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball
(art. 95.1 DL 1/1997).

El/la funcionari/ària de carrera o laboral fix, previ informe favorable del cap de la unitat orgànica o del Servei, podrà gaudir d'un permís no retribuït, d'una durada màxima de tres mesos, per l'assistència a cursos de perfeccionament professional sempre que la gestió del servei i l'organització del treball ho permetin.

L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon al òrgans en matèria de personal.

L'atorgament d'aquest permís s'haurà de justificar mitjançant el justificant de matrícula de la persona interessada.

1.2.5 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.

(art. 49.g) del TREBEP modificat per Reial decret llei 9/2025, de 29 de juliol, pel qual s'amplia el permís de naixement i cura, mitjançant la modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, per completar la transposició de la 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)

Aquest permís no té caràcter retribuït i tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes, i podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

Constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, sense que pugui transferir-se el seu exercici.

Quan les necessitats del servei ho permetin, correspondrà a la persona progenitora, adoptant o acollidora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, en el seu cas, dels períodes de gaudi, havent de comunicar-ho a l'Administració amb una antelació de quinze dies i realitzant-se per setmanes completes.

Quan concorrin en totes dues persones progenitores, adoptants, o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís en els quals el seu gaudi en el període sol·licitat alteri seriosament el correcte funcionament de la unitat en la qual ambdues prestin serveis, l'administració podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-lo per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també a les persones trans gestants.

2. Reduccions de jornada

DISPOSICIONS COMUNES

Les reduccions a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal funcionari/ària de les administracions locals de Catalunya.

Pel personal laboral fix s'adaptarà la regulació a les particularitats regulades en la legislació laboral, sempre que siguin més beneficioses a les previstes en aquest acord.

No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones que prestin llurs serveis en el sector públic pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa, i sense que el termini global superi el màxim establert. En aquest supòsit es podrà sol·licitar una compromís responsable per part de l'empleat/da sol·licitant, que el permís no s'està gaudint de forma simultània.

La reducció és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol activitat, retribuïda o no. Així mateix, és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, la qual queda suspesa d'ofici fins que finalitzi la reducció.

Un cop s'ha renunciat al dret i mentre es mantinguin les mateixes causes en virtut de les quals es va atorgar, la concessió d'una nova reducció l'efectua l'ajuntament, avaluant en cada cas els motius que s'al·leguin.

L'empleat/da públic interessat/da ho ha de sol·licitar al servei de recursos humans amb una antelació mínima de 15 dies.

2.1 REDUCCIÓ DE JORNADA SENSE REDUCCIÓ DE LES RETRIBUCIONS

2.1.1 Per tenir cura d'un familiar de primer grau (art. 48.i) del TREBEP)

El/la empleat/a municipal tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la seva jornada laboral, amb caràcter retributiu, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. També es pot sol·licitar el gaudiment d'aquesta mitjançant compactació del temps de permís de cura en jornades complertes de treball, que tindrà una durada màxima de 15 dies naturals.

Si hagués més d'un titular amb aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

La sol·licitud del permís comporta simultàniament l'autorització perquè es realitzi la comprovació posterior d'aquesta situació mitjançant els informes corresponents i el tractament de les dades personals de terceres persones contingudes en els esmentats documents, amb les garanties establertes en la normativa de protecció de dades personals.

2.1.2 Permís per cura de fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu (art. 49.e) del TREBEP modificat pel Reial Decret-Llei 5/2023, de 28 de juny, el qual introdueix canvis en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i en els arts. 48 i 49 del text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, l'empleat/da públic tindrà dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres a càrrec dels pressupostos de la corporació, per a la cura durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill o filla menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent.

Aquest permís es podrà concedir com a màxim, fins que el fill/a o persona que hagi sigut objecte d'acolliment permanent o guarda preadoptiva compleixi els 23 anys, sempre i quan s'acrediti que aquesta malaltia s'hagi diagnosticat abans dels 18 anys.

Així mateix, es mantindrà el dret a aquesta reducció de jornada fins que la persona a càrrec seu compleixi 26 anys si, abans d'assolir els 23 anys, acredités, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65 %.

En conseqüència, el simple compliment dels 18 anys d'edat del fill/a o del menor subjecte a acolliment permanent o preadoptiu, no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent, fins els períodes màxims esmentats anteriorment.

Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, l'empleat/da públic tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre

progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

El progenitor/a empleat/da de la corporació interessat/da haurà de sol·licitar el permís, adjuntant el certificat del servei públic de salut, i els informes mèdics que consideri adients, i declaració jurada que asseguri que l'altre progenitor/a treballa i que no gaudeix d'aquest permís. En el supòsit que l'altre progenitor/a gaudeixi d'aquest permís, l'empleat/da interessat/da haurà d'aportar la certificació de si percep les retribucions íntegres o proporcionals.

Quan la persona malalta contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, tindrà dret a la prestació qui sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per ser beneficiari.

En el cas de fills de 23 a 26 anys, caldrà aportar certificat d'empadronament i certificat que acrediti el grau de discapacitat igual o superior al 65%

L'atorgament, la durada i condicions del permís es determinaran de conformitat amb les indicacions que constin a l'informe mèdic atorgat a tal efecte.

La sol·licitud del permís comporta simultàniament l'autorització perquè es realitzi la comprovació posterior d'aquesta situació mitjançant els informes corresponents i el tractament de les dades personals de terceres persones contingudes en els esmentats documents, amb les garanties establertes en la normativa de protecció de dades personals.

2.1.3 Per discapacitat legalment reconeguda (art. 25 Llei 8/2006, de Conciliació)

Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi ha de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

Per gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

2.2 REDUCCIÓ DE JORNADA AMB REDUCCIÓ DE LES RETRIBUCIONS

2.2.1 Per raons de guarda legal. (article 48.h) TREBEP i art. 24 Llei 8/2006, de Conciliació)

El personal al servei de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès que tingui a la seva cura directa algun menor de catorze anys tindrà dret a sol·licitar una reducció d' un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions al percentatge de jornada efectivament treballada fins que desaparegui la causa que la va motivar.

Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ser d'una altra fracció de jornada, que ha de ser en qualsevol cas entre la vuitena part i la meitat de la jornada. La persona interessada podrà proposar el percentatge de reducció i la seva distribució horària, d'acord amb les necessitats del servei i la conciliació familiar. L'Ajuntament, mitjançant els serveis de recursos humans i d'organització, valorarà i autoritzarà la modalitat més adequada per garantir la compatibilitat amb el correcte funcionament dels serveis municipals. En cas que no se li concedeixi la reducció en la distribució horària sol·licitada, podrà renunciar a la reducció abans de començar a gaudir-ne.

També té dret a una reducció de jornada de treball diària, en els mateixos termes, l'empleat/da pública que tingui a la seva guarda directe:

- a) una persona gran que requereixi d'especial dedicació
- b) una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda
- c) un familiar, encara que no s'ho convisqui, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateixa i que no desenvolupi activitat retribuïda.

2.2.2 Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.

(article 48.h) TREBEP i art. 26 Llei 8/2006, de conciliació)

Es pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre se'n tingui la guarda legal.
- b) Per tenir cura d' una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se' n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec seu un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix especial dedicació o atenció.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l' assistència social íntegra.

2.2.3 Jornada reduïda per situacions de violència de gènere

(art. 49.d) apartat 2n TREBEP, modificat per la Llei Orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes)

Tenen dret a la reducció de jornada amb la disminució proporcional de la retribució, les dones víctimes de situacions de violència de gènere. Respecte a les retribucions, quan la reducció de jornada sigui d'un terç o menys, es mantindran les retribucions íntegres.

Aquesta reducció també pot comportar la reordenació dels temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari o altres formes d'ordenació dels temps de treball. Els termes

concrets del dret anterior hauran de ser els que per cada supòsit estableixi el pla d'igualtat de la corporació.

Per l'autorització d'aquesta reducció s'exigeix l'acreditació de la condició de víctima de violència de gènere o de violència sexual, mitjançant informe d'acreditació de la situació de violència dels serveis d'Informació i atenció a les dones (SIAD) de l'Ajuntament, o per qualsevol dels següents mitjançant:

- a) una sentència condemnatòria per un delictes de violència sexual,
- b) una ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que declari l'existència de violència sexual o acordi una mesura cautelar a favor de la víctima;
- c) per l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indisidors que la demandant és víctima de violència sexual;
- d) per sentència recaiguda en l'ordre jurisdiccional social;
- e) dels serveis d'acollida destinats a víctimes de violència sexual de l'Administració pública competent, o de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, en els casos objecte d'actuació inspectora;
- f) per qualsevol altre títol, sempre que això estigui previst en les disposicions normatives de caràcter sectorial que regulin l'accés a cadascun dels drets i recursos;

Les dades personals, tant de les víctimes com de terceres persones, contingudes en els esmentats documents seran tractades amb les garanties establertes en la normativa de protecció de dades personals.

2.2.4 Jornada reduïda per interès particular

(Resolució de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.).

En aquells casos en què resulti compatible amb la naturalesa del lloc de treball i amb les funcions del centre de treball, el personal que ocupi llocs de treball amb nivell de complement de destí igual o inferior a 28, podrà sol·licitar a l'òrgan competent el reconeixement d'una jornada reduïda ininterrompuda, de 9 a 14h, de dilluns a divendres, percebent el 75% de les retribucions.

No es podrà reconèixer aquesta reducció de jornada al personal que presti serveis en règim d'especial dedicació, excepte que s'autoritzi prèviament un canvi al règim de dedicació ordinària, amb la conseqüent exclusió del complement de productivitat que es percepés per aquell règim.

Aquesta modalitat de jornada reduïda serà incompatible amb altres reduccions de jornada previstes a la normativa vigent.

3. Excedències

DISPOSICIONS COMUNES

Les excedències a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal funcionari/ària de les administracions locals de Catalunya.

Pel personal laboral fix s'adaptarà la regulació de les figures d'excedència a les particularitats regulades en la legislació laboral, sempre que siguin més beneficioses a les previstes en aquest acord.

Aquestes excedències seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament del serveis.

Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

3.1 Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla o de familiar a càrrec fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
(art. 89.4 TREBEP i art. 4 Llei 8/2006, de conciliació)

Els/les empleats/des municipals tindran dret a un període d'excedència voluntària, de durada no superior a tres anys, per a tenir cura d'un fill o filla, a comptar des de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

També tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys, per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per sí mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda.

El període d'excedència serà únic per a cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant donés origen a una nova excedència, l'inici del període de la mateixa posarà fi a aquell que s'estigués gaudint.

En el cas que dos empleats/des públics generessin el dret a gaudir-la pel mateix subjecte causant, l'Administració podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades relacionada amb el funcionament dels serveis.

Les excedències per tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

Els/les empleats/des públics en aquesta situació podran participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i drets en el règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball durant dos anys. Transcorregut aquest període, dita reserva ho serà a un lloc en la mateixa localitat i d'igual retribució.

No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

3.2 Excedència voluntària per al manteniment de la Convivència o agrupació familiar.
(art. 89.3 TREBEP i art. 6 Llei 8/2006, de conciliació)

Els/les funcionaris/es de carrera poden sol·licitar excedència voluntària per al manteniment de la convivència, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

3.3 Excedència voluntària per violència de gènere
(art. 89.5 TREBEP i art. 7 Llei 8/2006, de conciliació)

L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin, sense que es requereixi un temps mínim de serveis prestats, i sense que sigui exigible un termini de permanència en la mateixa.

Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupaven, essent computable el dit període a efecte d'antiguitat, carrera i drets del règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació.

Quan les actuacions judicials ho exigeixin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als expressats anteriorment, per tal de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència, la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fill/a a càrrec.

En aquest tipus d'excedència, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

3.4 Excedència voluntària per interès particular
(article 89.2 del TREBEP i art. 86.2 DL 1/1997).

Els/les funcionaris de carrera i laborals fix poden sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les Administracions Públiques per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

La concessió de la present excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. no podrà declarar-se quan al funcionari/ària públic se li instrueixi un expedient disciplinari.

Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el passí a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions, ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que li siguin d'aplicació.

Pel personal amb contracte fix, s'adaptarà aquesta excedència a les peculiaritats de la legislació laboral.

3.5 Excedència voluntària per incompatibilitat

(art. 86.2.c) del DL 1/1997 modificat per la Llei 2/2021 de 29 de desembre de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic)

Es concedeix als funcionari de carrera i laboral fix que es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats.

El nomenament com a personal interí o la contractació com a personal laboral no habilita per a passar a aquesta situació administrativa.

L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

4. Situació de serveis en d'altres administracions públiques *(article 84 del TREBEP i art. 87 dl1/1997)*

Els funcionaris/ries de carrera que obtinguin destí en una altra Administració Pública a través de procediments de mobilitat quedaran respecte a l'administració d'origen, en situació administrativa de serveis en d'altres Administracions Públiques.

De conformitat amb l'article 87 del Decret Legislatiu 1/1997, dels preceptes legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aquesta situació administrativa no atorga dret a reserva de plaça i destinació, i se'ls aplica el règim estatutari vigent en l'administració pública en què prestin els serveis."

Segon.- ORDENAR la publicació d'aquest acord en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, i fer-ho extensiu a tot el personal al servei de l'Ajuntament i a la representació sindical."

L'acte aprovat és una resolució, posa fi a la via administrativa, i pot ser impugnat per mitjà de recurs contenciós administratiu, interposat davant dels jutjats contenciosos administratius de Barcelona, en el termini de dos mesos. Potestativament, es pot interposar recurs de reposició davant de l'òrgan que ha dictat l'acte, si exerceix una competència pròpia, o davant de l'òrgan titular de la competència, si qui el dicta l'exerceix per delegació, en el termini d'un mes. Tanmateix, els legitimats activament poden interposar qualsevol recurs ajustat a Dret.

Sant Quirze del Vallès, a la data de la signatura.

Elisabeth Oliveras Jorba
Alcaldeessa
Ajuntament de Sant Quirze
del Vallès
Signat el 03/06/2026 a les
12:40:28