



## **ANUNCI**

El Ple municipal, en sessió celebrada el dia 27 de juliol de 2022, va ratificar el Decret de l'Alcaldia núm. 2022DECR000951, d'11 de juliol de 2022, pel que es va resoldre prorrogar la vigència de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alella fins el 31 de desembre de 2024 i es van modificar els articles 5, 11, 24 i 31 de l'esmentat Acord quedant el seu redactat de la següent manera:

### ***Article 5 Organització del treball***

L'organització del treball és facultat i responsabilitat exclusiva de l'Ajuntament, mitjançant els seus òrgans de direcció, que han d'establir els sistemes de racionalització, la millora de mètodes i processos i la simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis.

La prestació de serveis en la modalitat de teletreball vindrà regulada mitjançant l'acord dels Criteris de funcionament per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball de l'Ajuntament d'Alella.

### ***Article 11 Període de prova o de pràctiques***

La durada del període de prova o pràctiques serà la que s'estableixi en les bases de cada convocatòria i en tot cas, el que s'assenyala a continuació, depenent del grup a efectes de titulació exigida per a l'ingrés en la plaça en qüestió:

Grup A1: 6 mesos

Grup A2: 6 mesos

Grup C1: 2 mesos

Grup C2: 2 mesos

Agrupacions Professionals: 2 mesos

### ***Article 24 Permisos, llicències, excedències i reduccions de jornada***

Els permisos 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 de les administracions locals de Catalunya. Aquests permisos i llicències seran actualitzats en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

Als efectes de garantir la correcta prestació del servei i amb independència de la seva posterior justificació documental, la persona funcionària ha de comunicar al seu superior jeràrquic qualsevol absència al lloc de treball ja sigui per motius de llicència, permís, reducció de jornada o absència per incapacitat temporal o per assistència a consulta mèdica, amb caràcter immediat i en tot cas abans de l'inici de la jornada de treball, de la forma que es consideri més adient (telèfon, correu electrònic...). Així mateix també ha de posar en coneixement del seu superior jeràrquic de forma immediata l'absència al lloc de treball si el problema de salut li sobrevé una vegada ha iniciat la jornada.

La documentació justificativa preceptiva s'ha de presentar durant els vint dies naturals següents a comptar des del dia de la reincorporació al lloc. La manca de presentació de la documentació en el termini establert comportarà la consideració de permís o absència no



justificats i es faculta al departament de Recursos perquè regularitzi l'absència no justificada automàticament a través de la Bossa d'Hores, Assumptes personals, etc.

## 24.1. Permisos retribuïts

**1 El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar** dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball (art. 48 a) TREBEP). Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils (art. 19 Llei 8/2006).

S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització del redactat anterior inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

Aquest permís es podrà gaudir de manera discontinua des del fet causant i fins a 15 dies després de l'alta.

Justificant:

Hospitalització: document acreditatiu de l'ingrés hospitalari en qualsevol de les modalitats (ingrés hospitalari, hospital de dia i hospitalització domiciliària) on consti la data d'entrada a l'hospital, a efectes de poder donar compliment a la data d'inici del permís.

Intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari: document acreditatiu de la intervenció quirúrgica.

Mort: certificat de defunció.

Malaltia greu: informe o certificat mèdic en què consti que es tracta d'una malaltia greu o d'una recaiguda d'una malaltia crònica o d'una complicació en una intervenció quirúrgica.

En els quatre supòsits cal acreditar la relació familiar mitjançant còpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil. En els casos de parella de fet, cal l'acreditació d'aquesta mitjançant escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú (Disp. add. 2a. de la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família), o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.

**2 El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar** fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies hàbils. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball (art. 48 a) TREBEP). Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils (art. 19 Llei 8/2006).

S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització del redactat anterior inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

Aquest permís es podrà gaudir de manera discontinua des del fet causant i fins a 15 dies després de l'alta.

Justificant:



## AJUNTAMENT D'ALELLA

Hospitalització: document acreditatiu de l'ingrés hospitalari en qualsevol de les modalitats (ingrés hospitalari, hospital de dia i hospitalització domiciliària) on consti la data d'entrada a l'hospital, a efectes de poder donar compliment a la data d'inici del permís.

Intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari: document acreditatiu de la intervenció quirúrgica.

Mort: certificat de defunció.

Malaltia greu: informe o certificat mèdic en què consti que es tracta d'una malaltia greu o d'una recaiguda d'una malaltia crònica o d'una complicació en una intervenció quirúrgica.

En els quatre supòsits cal acreditar la relació familiar mitjançant còpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil. En els casos de parella de fet, cal l'acreditació d'aquesta mitjançant escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú (Disp. add. 2a. de la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família), o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.

**3 El permís per matrimoni o per inici de convivència**, en el cas de les unions estables de parella, té una durada 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 (art. 9 Llei 8/2006).

Justificant: Certificat emès per l'autoritat civil corresponent, llibre de família o partida literal de la inscripció del matrimoni en el Registre Civil. Pel que fa a les unions estables de parella: escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un/a fill/a comú/una (Disp. add. 2a. de la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família), o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya. La inscripció en altres registres de parelles estables no serveix com a justificació del permís.

**4 El permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau** de consanguinitat o afinitat té una durada d'un dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya (art. 10 Llei 8/2006).

Justificant: Còpia del llibre de família dels contraents i còpia del llibre de família que acrediti la relació familiar amb un d'ells. Quan es tracti de justificar l'assistència a un casament d'un familiar de l'altre membre de la parella de fet del/de la funcionari/ària: escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un/a fill/a comú/una (Disp. add. 2a. de la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família), o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.

**5 El permís per trasllat de domicili sense canvi de residència**, és d'un dia (art. 48 b) TREBEP). Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies (art. 96.1 DL 1/1997).

Justificant: Certificat o volant d'empadronament.



**6 El permís per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres,** (art. 48 d) TREBEP) durant els dies de la seva celebració.

En cas de treballar en torn de nit, el permís tindrà efecte el dia anterior.

Per assistir a les proves selectives que convoqui l'Ajuntament d'Alella, el temps indispensable per a realitzar-les.

Justificant: En cas d'estudis reglats, certificat d'assistència a l'examen final o a la prova alliberadora de matèria.

**7. El permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal** (article 48 j) TREBEP, art. 96.1 d) DL 1/1997)

Durant el temps indispensable, sempre que no pugui efectuar-se fora de la jornada de treball.

Concepte de deure inexcusable: Aquella obligació que incumbeix a una persona l'incompliment de la qual li genera una responsabilitat de caràcter civil, penal o administrativa.

La concessió d'aquests permisos estarà subjecta al compliment dels requisits següents:

- a) Que realment es tracti d'un deure de caràcter inexcusable. És a dir, que el seu incompliment generaria responsabilitat de caràcter civil, penal o administrativa o un perjudici avaluable objectivament.
- b) Que el seu compliment no es pugui delegar a una altra persona.
- c) Que es faci en un dia i hora determinats prèviament i que sigui inajornable.

Exemple: l'assistència a tribunals de justícia, a meses electorals, a l'Administració Tributària o Ajuntaments previ requeriment amb data i hora fixada, etc. donen dret al gaudiment d'aquest permís. L'assistència al notari, al banc o caixa, la renovació del DNI, passaport, carnets de conduir, etc. o la presentació de la Declaració de l'IRPF, etc. no dona dret a aquest permís

Justificant: En funció del supòsit, però amb caràcter general caldrà citació prèvia i el justificant d'assistència posterior on s'especifiqui el dia l'hora i la durada.

**8 El permís per a deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.** (Article 48 j) TREBEP i Resolució de 28 de febrer de 2019, de la Secretaria de Estado de Administraciones Públicas, 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).

a) **El permís per visita mèdica del personal** inclòs dins l'àmbit d'aquest acord tindrà dret a l'absència del lloc de treball pel temps necessari per assistir-hi.

Justificant: justificant de la visita efectuada amb indicació d'hora d'entrada i de sortida.



**b) El permís per assistència a enterraments de familiars de companys de feina o dels mateixos companys**, es tindrà dret a l'absència del lloc de treball pel temps necessari, i sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Justificant: qualsevol mitjà de prova que ho justifiqui.

**c) Permís de flexibilitat horària recuperable** (*article 22 Llei 8/2006*)

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 d'ascendents i descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. 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.

Justificant: Llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil. En els casos de parella de fet, cal l'acreditació d'aquesta mitjançant escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú (Disp. add. 2a. de la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família), o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya. Finalment, també cal aportat el certificat emès pel centre educatiu o el centre sanitari que acrediti l'assistència a la visita o reunió.

**d) Flexibilitat diària d'una hora:**

Les persones funcionàries que tinguin al seu càrrec un menor de menys de dotze anys, un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat amb un grau de discapacitat menor al 66%, una persona major amb grau de dependència, podran gaudir d'una hora de flexibilitat diària a l'inici de l'horari obligatori.

La persona responsable de cada departament emetrà informe pel seu atorgament i establirà en cas de concurrència, torns rotatius de gaudi d'aquesta hora de flexibilitat subordinada a les necessitats del servei.

Justificant: Llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil. En els casos de parella de fet, cal l'acreditació d'aquesta mitjançant escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú (Disp. add. 2a. de la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família), o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya. Finalment, també cal aportat el certificat emès pel centre educatiu o el centre sanitari que acrediti l'assistència a la visita o reunió.

Certificat de reconeixement de grau de discapacitat emès per la Generalitat de Catalunya.

Certificat del grau de dependència emès per la Generalitat de Catalunya

**e) Flexibilitat diària de dues hores:**

Les persones funcionàries que tinguin al seu càrrec un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat amb un grau de discapacitat superior al 66%, podran gaudir de dues hores de flexibilitat diària a l'inici de l'horari obligatori.



La persona responsable de cada departament emetrà informe pel seu atorgament i establirà en cas de concurrència, torns rotatius de gaudi d'aquestes dues hores de flexibilitat subordinades a les necessitats del servei.

Justificant: Llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil. En els casos de parella de fet, cal l'acreditació d'aquesta mitjançant escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú (Disp. add. 2a. de la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família), o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya. Finalment, també cal aportat el certificat emès pel centre educatiu o el centre sanitari que acrediti l'assistència a la visita o reunió.

Certificat de reconeixement de grau de discapacitat emès per la Generalitat de Catalunya.

Certificat del grau de dependència emès per la Generalitat de Catalunya.

**f) Bossa recuperable 5% jornada anual:**

El personal podrà disposar d'una borsa d'hores de fins a un 5% de la jornada anual de cada persona, per als casos de fills menors fins a 12 anys, familiars fins a primer grau consanguinitat o afinitat amb un grau de discapacitat entre el 33% i menor de 66% i persones amb grau de dependència fins a primer grau de consanguinitat o afinitat.

La utilització de les hores tindrà caràcter recuperable en un termini màxim de 3 mesos a comptar de l'endemà del dia en què es faci ús de la borsa d'hores.

Les hores recuperades no es tornaran a incorporar en cap cas al saldo d'hores per utilitzar de la borsa total d'hores de què es disposa durant aquest any natural.

Les hores no es poden acumular en jornades completes. Excepcionalment es podrà acumular en jornades completes sempre que hi hagi una raó justificada i supeditat a les necessitats del servei. Requerirà informe favorable del responsable del departament.

Els calendaris laborals poden establir els límits al gaudi per tal que sigui compatible amb l'organització de la feina, així com les adaptacions que puguin ser necessàries per a les peculiaritats de determinats àmbits o col·lectius.

Justificant: Llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil. En els casos de parella de fet, cal l'acreditació d'aquesta mitjançant escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú (Disp. add. 2a. de la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família), o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya. Finalment, també cal aportat el certificat emès pel centre educatiu o el centre sanitari que acrediti l'assistència a la visita o reunió.

Certificat de reconeixement de grau de discapacitat emès per la Generalitat de Catalunya.

Certificat del grau de dependència emès per la Generalitat de Catalunya.

**g)** Les persones funcionàries que es reincorporin al servei efectiu a la finalització **d'un tractament de radioteràpia o quimioteràpia**, podran sol·licitar una adaptació progressiva de la jornada de treball ordinària.





L'Ajuntament podrà concedir aquesta adaptació quan la mateixa coadjuvi a la plena recuperació funcional de la persona o eviti situacions d'especial dificultat o penositat en l'exercici de la seva feina.

Aquesta adaptació es pot estendre fins a un mes des de l'alta mèdica i podrà afectar fins a un 25% de la durada de la jornada diària, preferentment en la part flexible de la mateixa, considerant-se com temps de treball efectiu.

El termini a què es refereix el paràgraf anterior podrà ampliar en un mes més quan la persona justifiqui la persistència en el seu estat de salut de les circumstàncies derivades del tractament de radioteràpia o quimioteràpia.

Justificant: Informe o certificat mèdic en que acrediti aquesta situació.

**h)** Les persones que menstruen i necessitin **conciliar el dret a la salut i el seu benestar amb el del treball**, prèvia comunicació al responsable on prestin els seus serveis podran disposar d'un màxim de 8 hores mensuals, o la part proporcional corresponent en jornada reduïda, que gaudiran en fraccions mínimes d'una hora, recuperables dins un període màxim de tres mesos.

Aquesta flexibilitat només podrà ser denegada per part del responsable del departament per causa degudament justificada.

**9 El permís per maternitat** té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera



simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat a favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora. (art. 11 Llei 8/2006).

Justificant: Fotocòpia compulsada del llibre de família complet o el certificat d'inscripció del/de la fill/a en el Registre Civil o bé fotocòpia compulsada de la Resolució judicial o de la decisió administrativa i certificat del centre mèdic on hagi estat assistida la mare.

**10 El permís per adopció o acolliment internacional**, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, pot ser de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, 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 (art. 49. b) TREBEP).

Justificant: Sentència d'adopció o document acreditatiu de la necessitat de desplaçar-se al país d'origen del/ de la menor.

**11 El permís de paternitat** (Article 49 c) TREBEP i article 13 Llei 8/2006)

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 setze setmanes de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. 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 naixement, 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

Aquest permís podrà distribuir-se pel progenitor que vagi a gaudir del mateix sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció.





En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En el cas del gaudi interromput 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 sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes de l'apartat f) de l'article 48, serà a la finalització d'aquest període quan es donarà inici al còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís 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, conforme a les regles establertes en el present article.

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

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

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.

En els casos previstos en els apartats a), b), i c) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, garantint-se la plenitud de drets econòmics de l'empleada i, en el seu cas, de l'altre progenitor funcionari, 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 naixement, 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.

Justificant: Fotocòpia compulsada del llibre de família complet o el certificat d'inscripció del/de la fill/a en el Registre Civil o bé fotocòpia compulsada de la Resolució judicial o de la decisió administrativa.

**12 El permís per lactància d'un fill menor de 12 mesos** és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret



podrà ser exercit indistintament per qualsevol dels progenitors, en el cas que ambdós treballin. (art. 48 f) TREBEP)

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. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei. (art. 14 Llei 8/2006)

Justificant: còpia del llibre de família en què figuri inscrit el menor o de la resolució d'adopció o acolliment o certificat d'inscripció del/ de la fill/a al registre civil.

**13 El permís per atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part**, es tindrà dret a l'absència en el lloc de treball fins a un màxim de dues hores diàries, sense disminució de les seves retribucions. Així mateix podran disminuir la seva jornada fins a un màxim de 2 hores més amb la disminució proporcional de les retribucions. (art. 48 g) i art. 49 a) TREBEP)

Justificant: Justificant mèdic en què consti que el fill/a és prematur o que ha de romandre ingressat a continuació del part. Caldrà presentar l'informe o certificat mèdic d'alta hospitalària per comprovar la data de finalització del permís.

**14 Per raons de guarda legal**, el permís per cura directa d'un menor de dotze anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, es tindrà dret a la reducció de la jornada de treball, amb la disminució de retribucions que corresponguin.

Es tindrà el mateix dret en el supòsit de cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per sí mateix i no desenvolupi activitat retribuïda. (art. 48 h) TREBEP).

Justificant: Còpia del document justificatiu de la tinença de la guarda legal, còpia del certificat mèdic que acrediti la incapacitat psíquica, física o sensorial i còpia del certificat de l'Agència Tributària conforme la persona que dóna dret a aquesta reducció no realitza cap activitat retribuïda.

**15 Els permís per a atendre fills discapacitats**, per part dels progenitors amb fills discapacitats, consisteix en gaudir, conjuntament, de 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 (art. 17 Llei 8/2006).

Justificant: Còpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil, certificat de la discapacitat del/de la fill/a; certificat emès pel centre educatiu especial o el centre sanitari que acrediti l'assistència a la visita o reunió.



**16 El permís prenatal, per a les dones embarassades,** consisteix en el dret d'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, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball. (art. 18 Llei 8/2006).

Justificant: Certificat de l'Àrea Bàsica de Salut o del centre mèdic corresponent que acrediti que l'examen prenatal i/o el curs de preparació al part sol·licitat per la interessada no es realitza fora de la seva jornada laboral. Certificat mèdic acreditatiu de l'embaràs.

Document que acrediti que els tràmits del procés d'adopció o acolliment s'han de realitzar dins la jornada de treball.

**17 El permís per situacions de violència de gènere,** per a les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, consisteix en el dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social (art. 21 Llei 8/2006).

Justificant: Còpia dels informes dels serveis socials, policials o de salut corresponents que justifiquin les faltes d'assistència. Així mateix, es podrà aportar una ordre de protecció a favor de la víctima, si se'n disposa.

**18 El permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu,** sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, dóna 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 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 i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

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, el funcionari 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 a 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. (Art. 49. e) TREBEP)

Justificant:

- Informe o certificat mèdic actual en què consti la malaltia greu del menor així com la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent.
- Còpia del llibre de família que acrediti la relació familiar o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil. En els casos de parella de fet, cal l'acreditació d'aquesta mitjançant escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú (Disp. add. 2a. de la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família), o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.
- Si l'altre titular del dret treballa al sector públic, cal un certificat de l'òrgan del qual depèn que conformi si li ha estat concedit o no el gaudiment de la reducció de jornada, i en cas afirmatiu, el període i la forma de gaudiment. Aquestes condicions s'han de mantenir durant tot el període de gaudiment de la reducció.
- Si l'altre titular del dret treballa en el sector privat, cal un certificat de l'empresa on consti que no cobra les seves retribucions íntegres com a beneficiari de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable.

**19 Per tenir cura d'un familiar de primer grau**, el funcionari tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i per un termini màxim d'un mes.

Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi es prorratejarà entre els mateixos, respectant però sempre el termini màxim d'un mes. (art. 48 i) TREBEP)

Justificant: Cal aportar informe o certificat mèdic actual on consti la malaltia molt greu o diagnòstic de la malaltia molt greu i còpia del llibre de família que acrediti la relació familiar.

En els casos de parella de fet, cal l'acreditació d'aquesta mitjançant escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú (Disp. add. 2a. de la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família), o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.

En cas que hi hagi un altre titular del dret i treballi al sector públic, cal un certificat de l'òrgan del qual depèn que confirmi si li ha estat concedit o no el gaudiment de la reducció de jornada, i en cas afirmatiu, el període i la forma de gaudiment. Aquestes condicions s'han de mantenir durant tot el període de gaudiment de la reducció.

**20 Per Assumptes particulars** (art. 48 k) TREBEP), dret a 6 dies dins l'any natural 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.



## AJUNTAMENT D'ALELLA

El període de gaudi serà dins l'any natural, possibilitant la seva realització en hores (un dia laborable equival al nombre d'hores teòriques diàries) i la seva concessió resta subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització les tasques del personal funcionari al qual es concedeix el permís.

Els responsables de les àrees afectades directament en l'organització de la Festa Major i de la Festa de la Verema, no podran autoritzar el seu gaudi al personal adscrit durant els dies en que es desenvolupin les festes esmentades.

Conforme a la possibilitat establerta a la a l'article 2 del *Reial Decret Llei 10/2015, d'11 de setembre, pel que es concedeixen crèdits extraordinaris i suplementos de crèdit al pressupost de l'Estat i s'adopten altres mesures en matèries d'ocupació pública i d'estímul a l'economia* es gaudiran de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars al complir el sisè trienni, incrementant-se, com a màxim en una dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè, acceptant l'antiguitat de serveis prestats en altres administracions, dins el següent escalat:

TRIENNIS	DIES ADDICIONALS
6 - 7	2
8	3
9	4
10	5
11	6
12	7
13	8
14	9
15	10

El període de gaudi serà dins l'any natural, possibilitant la seva realització en hores (un dia laborable equival al nombre d'hores teòriques diàries) i la seva concessió resta subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització les tasques del personal funcionari al qual es concedeix el permís.

Els responsables de les àrees afectades directament en l'organització de la Festa Major i de la Festa de la Verema, no podran autoritzar el seu gaudi al personal adscrit durant els dies en que es desenvolupin les festes esmentades.

### 24.2. Llicències retribuïdes

**a) Es poden concedir 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 el funcionari presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració el funcionari té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal (art. 95.1. DL 1/1997).

Justificant: Document acreditatiu dels estudis que es realitzen / còpia del pagament de la matrícula.



**b) Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal** es conformaran d'un crèdit d'hores mensuals dins la jornada de treball efectiu i s'ajustaran de forma estricta a allò establert a la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i al TREBEP.

Justificació: No cal justificació, però sí que s'ha de comunicar el seu gaudi amb una antelació suficient i mínima de 48 hores.

#### **24.3 Permisos i llicències no retribuïdes**

**a) El permís sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat** és per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís (art. 20 Llei 8/2006).

Justificant: Còpia del llibre de família. En els casos de parella de fet, cal l'acreditació d'aquesta mitjançant escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú (Disp. add. 2a. de la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família), o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.

**b) Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució**, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei (art. 95.2. DL 1/1997).

Justificant: Informe del Cap de Departament i/o de Recursos Humans.

**c) Es poden concedir llicències no retribuïdes** 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 el funcionari presta els seus serveis, en cas que no siguin d'interès propi de l'Administració. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal (art. 95.1. DL 1/1997).

Justificant: Informe del Cap de Departament i/o de Recursos Humans.

#### **24.4 Excedències**

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 de les administracions locals de Catalunya (TREBEP, i demés legislació aplicable). 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.





## AJUNTAMENT D'ALELLA

L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten 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 dels serveis.

Les excedències per a 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.

Si un cop finalitzada 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.

En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, 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.  
(art. 3 Llei 8/2006).

**a) L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla** es pot sol·licitar pels funcionaris de carrera en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. 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.

El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.  
(Art. 4 Llei 8/2006, amb les millores de l'article 89.4 TREBEP (bàsic))

Justificant: Còpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil o del document justificatiu de la tinença de la guarda legal.

**b) L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars** es pot sol·licitar pels funcionaris de carrera per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb



destinació definitiva. 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.

(Art. 5 Llei 8/2006, amb les millores de l'article 89.4 del TREBEP (bàsic))

Justificant: Còpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil o del document justificatiu de la tinença de la guarda legal.  
Informe de grau de dependència i de la previsió de la durada.

**c) L'excedència voluntària per agrupació familiar** es pot concedir sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert els/les funcionaris/àries el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculats, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable. (Art. 89.3 TREBEP).

Justificant: Còpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil o del document justificatiu de la tinença de la guarda legal.  
Resolució de l'administració pública, organisme públic o entitats de dret públic.

**d) L'excedència voluntària per violència de gènere** s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, sense haver d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la mateixa. Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.

Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi 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 càrrec. (art. 89.5 TREBEP)

Justificant: Còpia dels informes dels serveis socials, policials o de salut corresponents en què consti la necessitat de fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

**e) L'excedència voluntària per interès particular** es pot sol·licitar pel funcionari de carrera 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 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. (art. 89.2 TREBEP)

Justificant: No cal justificació però cal informe del superior jeràrquic.

**f) L'excedència voluntària per incompatibilitat**, es concedeix si els/les funcionaris/àries 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. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

El nomenament com a personal interí o a la contractació com a personal temporal no habilita per passar a aquesta situació administrativa. (Art. 86.2.c) DL 1/1997)

Justificant: Nomenament en l'altra administració.

### 24.5 Reduccions de jornada

Les reduccions de jornada 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 de les administracions locals de Catalunya. Aquestes reduccions seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

Les reduccions de jornada establertes per aquesta llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim. (art. 23 de la Llei 8/2006).

**a) Es pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball** amb dret al 80% o al 60% de les retribucions respectivament, en els supòsits següents:

1. Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
2. Per a 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.
3. Perquè tenen a càrrec 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 dedicació o atenció especial.



4. Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra. (art. 26 de la Llei 8/2006).

Es pot optar per gaudir de forma compactada, d'acord amb les necessitats del servei, i a partir del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment del primer any de la reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys a què fa referència el present article. El fet de compactar el primer any de la reducció establerta suposarà una regularització proporcional al temps compactat, que podrà implicar o bé una regularització econòmica o bé la prestació de serveis en jornada completa percebent el 80% o el 60% de les retribucions.

(Art. 21 del Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat, que desenvolupa l'art. 26 de la Llei 8/2006).

Justificant: còpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil o del document justificatiu de la tinença de la guarda legal.

**b) Sense perjudici de l'allò establert en el punt anterior, es pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada** amb la reducció proporcional de les retribucions, per part de les persones que, per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ser d'una fracció de jornada diferent, que ha de ser, en tot cas, entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

(Art. 24 de la Llei 8/2006, modificat per la Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics

Justificant: còpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil o del document justificatiu de la tinença de la guarda legal.

**c) Es pot gaudir d'una reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda**, per part de les persones amb aquesta condició que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres. Per a 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.

(art. 25 de la Llei 8/2006).

Justificant: Cal aportar certificat que justifiqui la discapacitat legalment reconeguda, 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. Així mateix, cal aportar justificant mensual de l'assistència al tractament, emès pel centre públic o privat.

**d) Es pot sol·licitar una reducció d'un 15%, 1/3 o la meitat de la jornada** en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les retribucions, per interès particular. La concessió de l'esmentada reducció de jornada resta subjecte a les necessitats del servei. No es pot sol·licitar la realització de la jornada ordinària fins que transcorri un any des de l'inici de la reducció de jornada.



## AJUNTAMENT D'ALELLA

(Art. 20 del Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat)

Justificant: Informe del superior jeràrquic autoritzant-la.

### **Article 31 Renovació del permís de conduir**

L'import de la renovació ordinària del permís de conduir (fotografies, revisió mèdica i tràmits de renovació) serà a càrrec de l'Ajuntament, sempre que aquesta no vingui motivada per la retirada del permís per qualsevol causa prevista per la llei i/o resolució judicial i que sigui imputable a negligència, imprudència o infracció efectuada per la persona interessada, quan aquests carnets siguin requerits a la fitxa del lloc de treball.

La sol·licitud de les despeses haurà d'anar acompanyada de tots els justificants dels pagaments efectuats pel sol·licitant i de l'informe del responsable al que estigui adscrit, conforme aquell treballador utilitza vehicle municipal per a la realització de les seves funcions.”

Alella, 7 de setembre de 2022

La secretària accidental,

Montserrat Corral Saldaña