

ANUNCI

L'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès, mitjançant acord de Ple en sessió ordinària de data 30 de gener de 2020, va adoptar l'acord que es transcriu a continuació:

“ANTECEDENTS DE FET

Vist l'Acord de Condicions i el Conveni Col·lectiu del personal al servei de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès, així com l'acord del Ple de la corporació en sessió del dia 28/12/2011 sobre la modificació i suspensió de diferents clàusules de l'Acord i Conveni i la resta d'acords parcials derivats de la negociació col·lectiva.

Vist el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut basic de l'empleat públic(EBEP).

Vista la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

D'acord amb el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

D'acord amb el Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, i amb la resta de la normativa d'aplicació respecte al règim de jornada i horaris i permisos i llicències del personal al servei de les administracions públiques.

Atesos els acords adoptats per la Mesa General de Negociació, en reunió celebrada el dia 14 de desembre de 2016, sobre permisos i llicències que es recullen en l'Annex III, que forma part integrant d'aquest acord:

FONAMENTS DE DRET

Primer. Normativa d'aplicació

- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut basic de l'empleat públic(EBEP).
- Article 136 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, relatiu al drets dels funcionaris de l'administració local al lliure exercici dels drets i llibertats sindicals, d'acord amb la legislació en aquesta matèria, i en particular respecte de la consulta i la negociació de les condicions de treball.
- El títol III del Reial decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, en relació als drets de negociació col·lectiva del personal laboral.

- Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE» núm. 162, de 7 de juliol de 2012). Disposició transitòria quarta sobre la vigència dels convenis col·lectius denunciats.
- Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les Polícies Locals de Catalunya.
- Acord de Condicions del Personal funcionari i Conveni col·lectiu del personal laboral, al servei de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès.
- Art. 52.2.j del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, en relació a les atribucions del Ple per aprovar els acords de condicions del personal al servei de l'Ajuntament.

DISPOSICIÓ

S'adopta l'acord següent:

Primer.- APROVAR el règim de permisos, llicències i excedències, acordats en la Mesa General de Negociació, en reunió celebrada el dia 3 de desembre de 2019, que es transcriuen a continuació, i que forma part integrant d'aquest acord:

1. Règim de permisos i llicències

1. PERMISOS I LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

DISPOSICIONS PRÈVIES

1. Àmbit d'aplicació: Els permisos són aplicables a tot el personal funcionari 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.
 3. Per gaudir dels permisos caldrà formular la petició al departament de personal, prèvia informació o validació de la persona responsable del servei.
 4. Els permisos hauran de ser justificats o acreditats, a excepció dels assumptes personals, tres dies anuals de conciliació i els permisos per realitzar funcions sindicals, que només caldrà informar.
- D'acord amb l'article 48 i art. 51 EBEP 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:

1.2 Permís per assumptes particulars

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

(Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría 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)

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 15 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

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 complert a partir del vuitè.

El còmput d'aquest permís es podrà realitzar en hores o en jornades, i la seva concessió no requereix de justificació, no obstant queda subjecta a les necessitats del servei.

1.3 Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat
(Article 48a) TREBEP i Article 19 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya).

Quan es tracti de parents de primer grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de tres dies laborables, continus o discontinus mentre duri la causa que el motiva, quan el succés es produeixi en la mateixa localitat del lloc de treball, ampliables fins a cinc dies si el fet es produeix en un municipi diferent.

Quan es tracti de parents de segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies laborables quan es produeixi en la mateixa localitat del lloc de treball, ampliables fins a quatre dies laborables quan el fet es produeix en altra localitat.

El permís inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica o prova invasiva sense hospitalització d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, que requereixi necessàriament acompanyament familiar. En aquest cas, el permís serà de dos dies laborables, essent el de la intervenció i l'endemà.

S'exceptua d'aquest permís retribuït les hospitalitzacions de familiars derivades d'operacions de cirurgia estètica o cirurgia plàstica que tinguin com objectiu restablir o embellir alguna part del cos, que no estiguin derivades d'una malaltia greu o accident.

Excepcionalment i per motius degudament justificats, per gravetat o situació de dependència, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

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

1.4 Permís per matrimoni o per inici convivència
(Article 48 l) TREBEP i 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, 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.

L'autorització del permís requereix de justificació mitjançant: Certificat de convivència del padró municipal d'habitants, escriptura pública manifestant la voluntat d'adhesió per unió estable de parella o inscripció al registre municipal de parelles i/o unions civils.

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 permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

L'autorització d'aquest permís requereix de l'acreditació corresponent.

1.6 Permís per trasllat de domicili

(article 48 b) 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 a la sol·licitud. En aquest cas, el permís restarà subjecte a les necessitats del servei.

Justificant: 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.

1.7 Permís per a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud

(article 48.d) TREBEP i art. 96.1 del DL 1/1997)

El permís per 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 i hora de realització.

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.

1.8 Permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal

(art 48. J) TREBEP)

Es considera inexcusable aquell deure que en el seu incompliment pot fer incórrer responsabilitat, 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.

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

1.9 Permís per maternitat

(art. 49. a) TREBEP i art. 11 de la Llei 8/2006).

Té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en els supòsits de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de casos múltiples. El permís es distribuirà, a opció de la funcionària, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part, per qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor, 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, incapacitat 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.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per què l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, ja sigui de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'IT.

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.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no pot excedir de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

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.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en 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.

Per al progenitor o progenitora que no gaudeixi del permís de maternitat, té una durada de cinc dies laborables consecutius dins dels deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

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

Article 49 b) TREBEP i (article 12 Llei 8/2006, de conciliació.

El permís per adopció, per guarà amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com a permanent, tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es comptarà a elecció del/de la funcionari/ària, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, sense que en cap cas, un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En el cas que ambdós progenitors treballin, el permís es gaudirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en període ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i per discapacitat del menor adoptat o acollit.

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 determini.

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 previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquell paràgraf, 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.

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.

Per al progenitor o progenitora que no gaudeixi del permís de maternitat, té una durada de cinc dies laborables consecutius dins dels deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

1.11 Permís de paternitat

Article 49 c) TREBEP i article 13 Llei 8/2006, de Conciliació. DT9a Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació).

La durada del permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment o adopció, s'incrementarà de forma progressiva, de la forma següent:

- a) Al 2019, la durada del permís serà de 8 setmanes; les dues primeres setmanes seran ininterrompudes i immediatament posteriors a la data de naixement, de la de la decisió judicial de guarda amb fins d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueix l'adopció. Les sis setmanes restants podran ser de gaudi interromput; ja sigui amb posterioritat a les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé amb posterioritat a la finalització dels permisos continguts en els apartats a) i b) de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment.

- b) Al 2020, la durada del permís serà de dotze setmanes; les quatre primeres setmanes seran ininterrompudes i immediatament posteriors a la data de naixement, de la decisió judicial de guarda amb fins d'adopció o acolliment o decisió judicial per la que es constitueix l'adopció. Les vuit setmanes restants podran ser de gaudi interromput; ja sigui amb posterioritat a les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé amb posterioritat a la finalització dels permisos continguts en els apartats a) i b) de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment.
- c) Al 2021, la durada del permís der de setze setmanes; les sis primeres setmanes seran i immediatament posteriors a la data de naixement, de la decisió judicial de guarda amb fins d'adopció o acolliment o decisió judicial per la que es constitueix l'adopció. Les deu setmanes restants podran ser de gaudi interromput; ja sigui amb posterioritat a les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé amb posterioritat a la finalització dels permisos continguts en els apartats a) i b) de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment.

El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

El temps transcorregut durant el gaudi dels permisos anteriors es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, es garanteix la plenitud de drets econòmics de la funcionària, i si escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període durada del permís, i si es cau, 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 gaudi del permís.

Els/les funcionaris/àries que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com a permanent, tindran dret, un cop finalitzat el període permís, a reintegrar-se en el seu lloc de treball en els 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 qual s'hagi pogut tenir dret durant la seva absència.

1.12 Permís per lactància d'un fill menor de dotze mesos (*article 48.f) TREBEP i art. 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. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima fins que el fill compleixi els 12 mesos. A petició de l'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 a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. També es pot compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període permís i tenint en compte les necessitats del servei.

El còmput en hores del permís acumulat serà de 180 hores o l'equivalent en jornades. Aquest dret pot ser exercit indistintament per un o altre dels progenitors, en el cas que ambdós treballin.

1.13 Permís per atendre fills/es prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part.

(art. 48 g) i art. 49 a) TREBEP i ART. 15 Llei 8/2006, de conciliació)

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

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nonat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització, amb un màxim de tretze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

1.14 Permís per a atendre fills discapacitats

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

Els progenitors amb fills 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.

1.15 Permís prenatal

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, 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.

1.16 Permís per situacions de violència de gènere

(art. 49.d) TREBEP i art. 21 Llei 8/2006)

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen 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.

1.17 Permís pel temps necessari per atendre assumptes de conciliació laboral, personal i familiar. (art. 48.j) TREBEP)

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.

Les hores que per conciliació laboral, personal i familiar excedeixin de 21 hores l'any, seran recuperables.

1.18 Per assistència a metges del servei públic de salut o serveis d'urgència hospitalària o ambulatoria.

(Aprovat per acord del Ple de data 26 de gener de 2017, i modificat per acord del Ple de data 23 de febrer de 2017).

(Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría 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).

El temps necessari per assistència a metges especialistes del servei públic de salut o servei d'urgències hospitalària o ambulatoria, del propi funcionari/ària, del/la cònjuge, dels seus progenitors i de fills/es menors de 18 anys. 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, a tècniques de fecundació o reproducció assistida, anàlisis i altres proves invasives que es realitzin en mútues o serveis mèdics privats.

L'autorització d'aquest permís requereix justificant mèdic, que inclogui la data i hora de la visita. En el cas de rehabilitacions, s'haurà de presentar, a més, un informe mèdic on es prescrigui la rehabilitació.

1.19 Llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball *(art. 95.1 del DL 1/1997)*

Es poden concedir, als funcionaris de carrera, 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.

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

(art. 48.c) TREBEP, art. 95.5 DL 1/1997)

Se subjectarà a allò que es determini reglamentàriament i per les normes d'aplicació.

1.21 Llicència 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.

2. PERMISOS I LLICÈNCIES NO RETRIBUÏBLES O AMB FLEXIBILITAT HORÀRIA

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

2.2 Permís per visites mèdiques i rehabilitacions. (*art. 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 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.

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.

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

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.

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

(Resolució de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría 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).

Previ informe favorable del cap de la unitat orgànica o del Servei, el/la funcionari/ària podrà gaudir d'un permís no retribuït, d'una durada màxima de tres mesos, per l'assistència a altres 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.

3. REDUCCIONS DE JORNADA

DISPOSICIONS COMUNES

Les reduccions de jornada regulades en aquest capítol 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 el màxim establert.

3.1 REDUCCIÓ DE JORNADA SENSE REDUCCIÓ DE LES RETRIBUCIONS

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

El/la funcionari/ària 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.

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.

3.1.2 Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu (art. 49.e) TREBEP)

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 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.

3.1.3 Per discapacitat legalment reconeguda (art. 25 Llei 8/2006)

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.

3.2 REDUCCIÓ DE JORNADA AMB REDUCCIÓ DE LES RETRIBUCIONS

3.2.1 Per raons de guarda legal (*article 48.h) TREBEP i art. 24 Llei 8/2006*)

Quan el funcionari/ària tingui la guarda legal d'un menor de dotze anys, de persona major que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitats que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball (un terç o de la meitat), amb la disminució de les seves retribucions que corresponguin.

Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

Tenen el mateix dret el/la funcionari/ària que es faci directament càrrec d'un familiar, 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.

3.2.2 Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions (*art. 26 Llei 8/2006*)

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 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.
- c) Per tenir a càrrec un familiar, fins al 2n grau, 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.
- d) Les dones víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

3.2.3 Jornada reduïda per interès particular

(Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría 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).

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.

4. EXCEDÈNCIES

(art. 3 de la Llei 8/2006).

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.

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.

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.

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.

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.

4.1 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)

Els/les funcionaris/àries de carrera i interins 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 funcionaris 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.

El temps de permanència en aquesta situació serà computable a efectes de triennis, carrera i drets en el règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació. El lloc de treball desenvolupat es reservarà, al menys, durant dos anys. Transcorregut aquest període, dita reserva ho serà a un lloc en la mateixa localitat i d'igual retribució.

Els/les funcionaris/àries 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 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.

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

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.

4.3 Excedència voluntària per violència de gènere (*art. 89.5 TREBEP i art. 7 Llei 8/2006*)

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 mínims 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 càrrec.

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

Es pot 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 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.

4.5 Excedència voluntària per incompatibilitat *(art. 86.2.c) del DL 1/1997)*.

Es concedeix si els funcionaris públics 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.

Segon.- ORDENAR la publicació d'aquest acord en el Butlletí Oficial de la Província 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
Alcaldessa
Ajuntament de Sant Quirze del Vallès
Signat el 04/02/2020 a les 14:08:46