

# Instrucció de regulació dels permisos i llicències del personal municipal adscrit a centres i serveis educatius

## ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquesta instrucció és d'aplicació al personal municipal que presta serveis als centres educatius dependents del Consorci d'Educació de Barcelona, els permisos i llicències del qual es regeixen per l'article 4 de l'Annex del CEB a l'Acord regulador de les condicions de treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona 2017-2020.

## 1. CRITERIS GENERALS

- 1.1. Als efectes del gaudiment dels permisos, llicències i dies addicionals de vacances per anys d'antiguitat a l'Administració, es diferencien les especificitats dels tres col·lectius que es detallen a continuació.

Per a tot el personal seran d'aplicació les mesures específiques de conciliació familiar previstes a l'article 31 de l'Acord regulador.

Igualment, per als tres col·lectius, excepcionalment, atenent les necessitats del servei i d'acord amb la direcció del centre, sis dels vuit dies de lliure disposició a que fa referència el primer paràgraf de l'article 15.2.m de l'Acord de condicions laborals del personal municipal, podran gaudir-se durant el curs escolar, amb caràcter recuperable el mateix curs.

- 1.1.1. Personal docent homologat: L'article 15 de l'Acord regulador de les condicions de treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona, serà d'aplicació al personal docent homologat, amb excepció del previst a l'article 15.2 m) en relació als dies per assumptes personals sense justificació, els dies per compensació de dissabtes festius, la compensació de dos dies de festa a l'any, i els dies d'assumptes personals per compliment de triennis, atès que es consideren inclosos en el període de tancament dels centres en períodes no lectius.

El personal docent homologat gaudirà d'aquelles condicions que el Departament d'Educació estableixi, cada curs, per al personal major de 55 anys.

Quan el Departament d'Educació convoqui llicències retribuïdes per estudis, el CEB podrà concedir llicències per a realitzar estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, amb l'informe favorable de la direcció del CEB.

El personal docent podrà acollir-se a la reducció de jornada per interès particular del 50% de la jornada, amb percepció proporcional de les retribucions, a l'igual que el personal docent del Departament d'Educació.

Pel que fa als dies addicionals de vacances per anys d'antiguitat a l'administració a que es refereix el segon paràgraf de l'article 14 de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Barcelona, es podran gaudir segons les opcions següents:

- a) Acumular els dies que corresponguin, per a gaudir-los immediatament abans de la finalització de la relació laboral.
- b) Gaudir 1 o 2 dies com a màxim, al llarg de l'any natural, acumulant la resta de dies per a gaudir-los immediatament abans de la baixa definitiva de la vinculació amb el CEB.

Per 10 anys de servei: 1 dia

Per 15 anys de servei: 2 dies

Per 20 anys de servei: 3 dies

Per 25 anys de servei: 4 dies

1.1.2. Personal d'Administració i serveis (PAS) adscrit a centres o Serveis Educatius: L'article 15 de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona serà d'aplicació al PAS adscrit a centres o serveis educatius excepte el previst a l'article 15.2 m) atès que aquests dies estan descomptats del còmput anual d'hores de treball i s'entenen inclosos dins els períodes de tancament dels centres per vacances escolars i períodes no lectius.

Els dies addicionals del permís per assumptes personals per compliment de triennis es gaudiran d'acord amb les necessitats del servei durant l'any natural. Per aquest efecte, es té dret al gaudiment de 2 dies addicionals d'assumptes personals al complir el 6è trienni (18 anys), amb un increment d'1 dia addicional per a cada trienni que es perfeccioni a partir del vuitè. (3 dies per 24 anys de serveis, 4 dies per 27 anys de serveis, 5 dies per 30 anys de serveis i successivament)

Els dies addicionals de vacances per anys d'antiguitat completats a l'Administració es gaudiran preferentment amb les vacances d'estiu, en períodes no lectius.

Per 10 anys de servei: 1 dia

Per 15 anys de servei: 2 dies

Per 20 anys de servei: 3 dies

Per 25 anys de servei: 4 dies

Com a compensació per la impossibilitat de realitzar horaris no flexibles ni reducció de jornada en els mateixos períodes ni pel mateix temps que el personal municipal, el PAS de centres i serveis educatius amb l'horari adaptat (40 h/setmana) gaudirà de dos dies addicionals d'assumptes personals durant l'any natural, prèvia autorització per part de la direcció del centre. En cas de denegació haurà de ser motivada.

- 1.1.3. Personal d'atenció educativa (PAE): L'article 15 de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona serà d'aplicació al PAE, amb excepció del previst a l'article 15.2 m) en relació als dies d'assumptes personals sense justificació, els dies per compensació de dissabtes festius, la compensació de dos dies de festa a l'any, i els dies d'assumptes personals per compliment de triennis, atès que es consideren inclosos en els períodes de tancament dels centres per vacances escolars i períodes no lectius.

Pel que fa als dies addicionals de vacances per anys d'antiguitat a l'administració a que es refereix el segon paràgraf de l'article 14 de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Barcelona, es podran gaudir segons les opcions següents:

- a) Acumular els dies que corresponguin, per a gaudir-los immediatament abans de la finalització de la relació laboral.
- b) Gaudir 1 o 2 dies com a màxim, al llarg de l'any natural, acumulant la resta de dies per a gaudir-los immediatament abans de la baixa definitiva de la vinculació amb el CEB.

Per 10 anys de servei: 1 dia

Per 15 anys de servei: 2 dies

Per 20 anys de servei: 3 dies

Per 25 anys de servei: 4 dies

- 1.2. Els permisos i llicències es gaudiran previ avís i necessària justificació
- 1.3. El fet causant ha d'estar inclòs en el període del permís, excepte en els permisos en que consti un gaudiment específic.
- 1.4. En els permisos en què els dies de gaudiment siguin laborables i el fet causant es produeixi en un dia no laborable de l'empleat/da, el còmput del permís s'iniciarà el dia immediatament posterior que s'hagi de prestar el servei.
- 1.5. Els dies del permís s'han de gaudir de manera consecutiva, excepte en els permisos en què consti un gaudiment específic.
- 1.6. Als efectes dels permisos, incloent-hi el permís per matrimoni, la referència al o la cònjuge es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant document oficial.

S'entén per document oficial l'acta de matrimoni, el certificat de registre de parelles de fet, el llibre de família en què consti el matrimoni o una acta notarial. Alternativament es poden

presentar els certificats d'empadronament de la persona interessada i de la parella, de dos anys d'antiguitat mínima, o certificat de convivència vigent (d'un mes a la data del fet causant) dels treballador o treballadora, juntament amb una declaració jurada de la parella de fet (que s'annexa a aquesta circular), excepte per gaudir del permís per matrimoni que s'ha d'acreditar amb l'acta de matrimoni, el certificat de registre de parelles de fet, el llibre de família en què consti el matrimoni o una acta notarial.

- 1.7. Així mateix són també d'aplicació els permisos relacionats amb els fills i filles no comuns de noves parelles.
- 1.8. Es reconeix als efectes de permisos i llicències el vincle d'afinitat als padrastres i madrastres sense que sigui extensiu a d'altres graus de parentiu vinculats a aquests. A aquest efecte és requisit aportar el certificat de matrimoni o de registre de parelles de fet que acrediti aquest vincle familiar
- 1.9. Es prendrà com a referència el domicili de l'empleat o empleada que consta en el sistema informàtic de recursos humans.
- 1.10. Són familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat: cònjuge, mares i pares, fills i filles, sogres i gendres/joves.
- 1.11. Són familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat: germans/nes, cunyats/des, avis/àvies, i nets/netes.
- 1.12. El parentiu s'ha d'acreditar documentalment.
- 1.13. Només aquells permisos en què es declari expressament detreuen prima d'assistència.
- 1.14. L'Administració en cas de dubte, pot requerir documentació complementària i denegar els permisos si hi ha causes motivades.
- 1.15. Per períodes de serveis prestats inferiors a l'any, el càlcul dels dies festius previstos en els apartats 14 i 15 d'aquesta instrucció es farà proporcional de manera conjunta.

## **2. PERMISOS AUTORITZATS PER LA DIRECCIÓ DELS CENTRES EDUCATIUS**

### **2.1. Permís per raó de matrimoni d'un/a familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat**

#### Durada del permís

El permís tindrà una durada d'un dia natural si el matrimoni se celebra dins el territori de Catalunya, i dos dies naturals i consecutius si se celebra fora.

#### Criteris d'aplicació

El dia de matrimoni ha d'estar inclòs dins el permís

#### Documentació acreditativa

- Justificant de la celebració del matrimoni en què consti la data i el lloc de la celebració.
- Justificació del parentiu familiar

## **2.2. Permís per defunció d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat**

### Durada del permís

Per defunció d'un/a familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, es disposarà de tres dies laborables quan el succés es produeixi en la mateixa localitat, i cinc dies laborables quan sigui en una localitat diferent a la del domicili. Aquest permís és extensiu respecte a les persones que tinguin la tutoria legalment reconeguda.

Quan es tracti de defunció d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies laborables quan el succés es produeixi en la mateixa localitat, i quatre dies laborables quan sigui en una localitat diferent de la del domicili.

### Criteris d'aplicació

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

Si la defunció es produeix durant el gaudiment del període de vacances d'estiu autoritzat, el període de vacances d'estiu quedarà interromput pel gaudiment d'aquest permís i es reiniciarà tot seguit.

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

### Documentació acreditativa

- Qualsevol document acreditatiu del fet causant.
- Quan el sepeli se celebri fora de Catalunya, document que ho acrediti

## **2.3 Permís per hospitalització, accident o malaltia greu que impliqui atenció mèdica urgent i immediata de familiars.**

### Durada del permís

Per accident o malaltia greu d'un/a familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, es disposarà de tres dies laborables quan el succés es produeixi en la mateixa localitat, i cinc dies laborables quan sigui en una localitat diferent de la del domicili. Aquest permís és extensiu respecte a les persones que tinguin la tutoria legalment reconeguda.

Quan es tracti d'accident o malaltia greu d'un/a familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies laborables quan es produeixi en la mateixa localitat, i de quatre dies laborables quan sigui en una localitat diferent de la del domicili.

El permís es fa extensible per a aquests familiars, en el supòsit de cirurgia especialitzada sense hospitalització que requereixi atenció postoperatòria especial en el domicili i quan els familiars no puguin ser objecte d'una atenció adequada per part d'un altre membre de la família.

### Criteris d'aplicació.

- Malaltia greu amb hospitalització: els dies de permís podran utilitzar-se en qualsevol moment del període d'hospitalització o dins del període de deu dies naturals a partir del finiment del període d'hospitalització. Es podrà fraccionar en dies aquest permís sempre que no suposi un increment dels dies laborables a gaudir en aquest concepte.  
La permanència en un centre hospitalari en el seu servei d'urgències amb una estada en aquest servei superior a 24 hores s'equipara a l'ingrés hospitalari o hospitalització sempre que s'acrediti documentalment.
- Accident: Lesió corporal que es produeix per un fet violent exterior sobrevingut que necessita atenció mèdica urgent i que revesteix gravetat. Requereix la constatació escrita d'un facultatiu o una facultativa mèdic.

#### Documentació acreditativa

- Hospitalització: justificant oficial del centre sanitari amb el corresponent segell i signatura en què consti: data d'ingrés o data d'alta hospitalària (o bé fer-hi constar la continuïtat de l'ingrés, nom de l'empleat o empleada i del pacient o la pacient. Acreditació del grau de parentiu.
- Estada en servei d'urgències superior a 24h: justificant oficial del servei d'urgències del centre sanitari amb el corresponent segell i signatura en què consti: data d'entrada o data d'alta al servei d'urgències (o bé fer-hi constar la continuïtat de l'estada en aquest servei), nom de l'empleat o empleada i del o la pacient. Acreditació del grau de parentiu.
- Cirurgia especialitzada sense hospitalització: el justificant emès pel facultatiu/va o pel centre sanitari en què consti el nom de l'empleat/da, del o la pacient, i haurà de fer constar expressament que el o la pacient requereix atenció postoperatòria especial en el domicili. Acreditació del grau de parentiu.
- Malaltia greu: Certificat mèdic que acrediti la gravetat de la malaltia i la necessitat d'atenció en el domicili. Acreditació del grau de parentiu.
- Accident: justificant oficial del centre sanitari amb el corresponent segell i signatura, amb el nom de l'empleat o empleada i el nom i la data en què ha estat atesa la persona accidentada, que acrediti l'existència de lesions greus que han requerit atenció mèdica urgent. Acreditació del grau de parentiu.

## **2.4 Permís per trasllat de domicili**

### Durada del permís

Per trasllat de domicili en la mateixa localitat: un dia. En el cas de canvi de localitat el permís és de dos dies dins l'àmbit metropolità, i de tres dies fora d'aquest àmbit i dins l'àmbit de Catalunya.

Els dies són naturals i consecutius.

### Criteris d'aplicació

Aquest permís s'ha d'utilitzar per fer el trasllat de domicili i la data ha de coincidir amb el dia del trasllat.

Són poblacions de l'àrea metropolitana: Badalona, Badia del Vallès, Barcelona, Begues, Castellbisbal, Castelldefels, Cerdanyola del Vallès, Cervelló, Corbera de Llobregat, Cornellà de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Gavà, Hospitalet de Llobregat, Molins de Rei, Montcada i Reixac, Montgat, Pallejà, la Palma de Cervelló, el Papiol, El Prat de Llobregat, Ripollet, Sant Adrià del Besós, Sant Andreu de la Barca, Sant Boi de Llobregat, Sant Climent de Llobregat, Sant Cugat

del Vallès, Sant Feliu de Llobregat, Sant Joan Despí, Sant Just Desvern, Sant Vicenç dels Horts, Santa Coloma de Cervelló, Santa Coloma de Gramenet, Tiana, Torrelles de Llobregat, Viladecans.

#### Documentació acreditativa

Qualsevol document que acrediti el trasllat de domicili o certificat d'empadronament amb data màxima d'una setmana a la data en què es produeix el trasllat.

### **2.5 Per deures inexcusables de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral**

#### Durada del permís

Ha de ser sempre pel temps mínim però indispensable per poder atendre el deure

#### Criteris d'aplicació

El gaudiment d'aquest permís detreu la part corresponent del complement de productivitat i assistència, llevat que es tracte d'un deure inexcusable de caràcter públic.

a) Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal:

El fet causant és l'acompliment d'una obligació l'incompliment de la qual genera una responsabilitat civil, penal o administrativa. Per considerar que el dret és de compliment inexcusable, s'exigeix que una norma així ho determini i en sancioni l'incompliment. En qualsevol cas, el permís està previst per l'acompliment d'una obligació de contingut concret o per a la realització d'un acte concret de contingut determinat.

En aquest sentit, són deures inexcusables a tall d'exemple de caràcter públic l'assistència a judici i a qualsevol altra compareixença requerida per l'Administració o per òrgans legislatius, constitucionals o judicials. Són deures inexcusables a tall d'exemple la participació com a candidat/a en un procés electoral mentrestant duri el període de campanya electoral.

b) Pel temps indispensable per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral:

En vista del ventall de permisos en matèria de conciliació regulats a l'Acord de condicions, s'entén que aquest permís té un caràcter residual, excepcional i puntual. Per aquest motiu, el permís s'ha de circumscriure a situacions puntuals, que no es perllonguen en el temps, que no siguin reiterades i que no es puguin atendre amb altres mesures de conciliació establertes en normes legals o convencionals.

#### Documentació acreditativa

- Per deures inexcusables de caràcter públic o personal caldrà aportar la citació judicial o administrativa, o en el cas de participació en processos electorals caldrà aportar l'acreditació de formar part d'una llista electoral com a candidat o candidata.
- Per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar o laboral, la documentació acreditativa que justifiqui que es tracta d'un deure que no es pot atendre amb altres mesures de conciliació.

## **2.6 Permís per exercici de funcions en eleccions públiques**

### Durada del permís

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

### Documentació acreditativa

Papereta oficial de designació pel càrrec i justificant l'assistència.

## **2.7 Per exàmens finals i parcials alliberadors**

### Durada del permís

Per a exàmens finals i parcials alliberadors en centres acadèmics oficials i per a proves de promoció interna o oferta pública de l'Ajuntament de Barcelona, un dia. En el supòsit de proves de provisió de llocs de treball, el temps indispensable.

Per a proves de promoció a la resta de les administracions públiques, el temps indispensable per a la seva realització.

### Criteris d'aplicació.

El dia del permís ha de coincidir amb el dia de l'examen

També donarà dret al dia de permís la realització de l'examen final per assolir nivell de català i obtenir el certificat oficial corresponent.

### Documentació acreditativa

- Justificant oficial emès per l'entitat que efectuï l'examen en el que consti el nom de la persona examinada, el tipus d'examen, el segell i la signatura del o de la responsable.
- En el cas de proves de selecció de l'Ajuntament o dels seus organismes, es comprovarà d'ofici l'assistència.

## **2.8 Permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part de les embarassades**

### Durada del permís

Es gaudirà del temps que estrictament es requereix a aquest efecte, previ avís i justificació de la seva realització en jornada laboral

### Criteris d'aplicació

El permís el gaudirà l'empleada embarassada

Aquest permís és extensiu a les parelles per a les absències per l'assistència a tècniques de fecundació assistida.

- Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part: justificant de l'organisme on es facin els exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, en què consti la localitat on es duen a



terme, l'horari d'entrada i de sortida, els dies i la durada total de les sessions. En el supòsit que es gaudeixi coincidint amb l'horari de treball, s'haurà de justificar l'assistència.

- Fecundació assistida: justificant del centre sanitari en què consti el dia, l'hora, el segell i la signatura.

## **2.9 Permís per adopció o acolliment**

### Durada del permís

Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment tenen dret al temps indispensable per absentar-se del lloc de treball per dura terme els tràmits administratius requerits per l'Administració competent fets a Catalunya, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

### Criteris d'aplicació

També dona dret al permís l'acolliment simple, sempre que la durada no sigui inferior a un any

### Documentació acreditativa

- Justificació del tràmit administratiu requerit per l'Administració competent i que s'ha de fer en l'horari corresponent

## **2.10 Permís per als progenitors o progenitores amb fills o filles amb discapacitat**

### Durada del permís

El temps indispensable

### Criteris d'aplicació

Els progenitors o progenitores amb fills o filles amb discapacitat, o amb fills o filles que es trobin en procés de valoració d'una possible discapacitat, tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.

### Documentació acreditativa

- Còpia de la Resolució de l'ICASS (si l'empleat/da percep l'ajut per discapacitat previst a l'article 30 del text de l'Acord, no cal que l'aporti)
- En cas de trobar-se el fill o filla en un procés de valoració d'una possible discapacitat, certificat mèdic que ho acrediti.
- Justificació de l'assistència al centre d'educació especial o sanitari

## **2.11 Per naixement de fills i filles prematurs o que per qualsevol motiu hagin de romandre hospitalitzats després del part**

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat o nounada hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, els progenitors o progenitores tindran dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres.

Adicionalment tindrà dret a reduir la seva jornada de treball en una hora més, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

Documentació acreditativa

- Fotocòpia del llibre de família i justificant de l'hospitalització

### **3. PERMISOS AUTORITZATS PER LA DIRECCIÓ DE RECURSOS CORPORATIUS DEL CEB**

#### **3.1. Per raó de matrimoni o inici de convivència**

Durada del permís

Per raó del matrimoni o inici de convivència, en els casos de les unions estables de parella, el permís tindrà una durada de quinze dies naturals consecutius que els o les cònjuges o convivents podran gaudir, dins el termini d'un any comptat des de la data del casament o des de l'inici de la convivència.

Igualment si s'opta per gaudir-ne abans es podrà gaudir fins a set dies naturals abans de la data del casament o de l'inici de la convivència.

Criteris d'aplicació

El dia de la celebració del matrimoni o inici de la convivència és la data de referència per començar a comptar l'any

Documentació acreditativa

- Fotocòpia del llibre de família en què consti el matrimoni, acta de matrimoni o certificat del registre de parelles de fet o acta notarial que acrediti l'inici de la convivència.

#### **3.2. Permís per gestació**

Durada del permís

Per a les dones en estat de gestació es té dret a un permís a partir del primer dia de la setmana 37 de l'embaràs i fins a la data del part.

En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís es podrà iniciar a partir del primer dia de la setmana 35 de l'embaràs i fins a la data del part.

Documentació acreditativa

- Certificat mèdic que acrediti l'inici de la setmana de gestació corresponent

#### **3.3. Permís per naixement per a la mare biològica**

Durada del permís

El permís té una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes; en cas de mort de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti de permís; el seu gaudiment podrà ser a jornada completa o temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin; i en els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat o nounada hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat o nounada en trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

El permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, però el seu gaudiment serà d'una setmana per a cadascun dels progenitors o progenitores.

En el cas que tots dos progenitors o progenitores treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís es pot portar a terme a voluntat d'aquells o aquelles, de manera interrompuda, i exercir-se des de l'acabament del descans obligatori posterior al part fins que el fill o filla compleixi dotze mesos. En el cas de gaudiment interromput, es requerirà, per a cada període de gaudiment, un preavis d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

Cal tenir en compte que en el supòsit esmentat de gaudiment interromput de les deu setmanes posteriors al descans obligatori, l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) no farà efectiu l'abonament de la prestació d'aquests períodes fins que no s'hagi esgotat el gaudiment d'aquests i mentre el mateix INSS no executi el desenvolupament informàtic necessari per a l'abonament.

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

Durant el gaudiment d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració, però es condicionarà al fet que hagi acabat el període de descans obligatori.

Documentació acreditativa

L'informe de maternitat emès pel metge o metgessa de capçalera de la Seguretat Social (dins el període de descans haurà d'estar sempre inclòs el dia del part).

En cas de part prematur o que el nounat o nounada hagi quedat hospitalitzat, cal una justificació mèdica en què consti que el part és prematur o que el nounat o nounada ha quedat hospitalitzat a continuació del part i la data d'alta, que s'haurà de presentar a l'INSS que indicarà la data d'acabament de la prestació.

### **3.4. Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent**

El permís té una durada de setze setmanes, però només sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual s'estableix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. Tanmateix, el seu gaudiment podrà ser a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin.

El permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del o la menor adoptat o acollit i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, però el seu gaudiment serà d'una setmana per a cadascun dels progenitors o progenitores.

En el cas que tots dos progenitors o progenitores treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís es pot portar a terme a voluntat d'aquells o aquelles, de manera interrompuda, i exercir-se des de l'acabament del

descans obligatori posterior al part fins que el fill o filla compleixi dotze mesos. En el cas de gaudiment interromput, es requerirà, per a cada període de gaudiment, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

Cal tenir en compte que en el supòsit esmentat de gaudiment interromput de les deu setmanes posteriors al descans obligatori, l'ISS no farà efectiu l'abonament de la prestació d'aquests períodes fins que s'hagi esgotat el gaudiment d'aquests i mentre el mateix INSS no executi el desenvolupament informàtic necessari per a l'abonament.

En el cas d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, d'un fill o filla més gran de 12 mesos, el gaudiment haurà de ser necessàriament ininterromput.

Els progenitors o progenitores podran triar el permís a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitat 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 gaudiment d'aquest permís.

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

Durant el gaudiment d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració, però en condició al fet que hagi acabat el període de descans obligatori.

#### Documentació acreditativa

- Resolució administrativa o judicial d'acolliment
- Resolució judicial d'adopció

#### Supòsit especial d'adopció o acolliment internacional

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors o progenitores al país d'origen de la persona adoptada, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, i durant aquest període es percebran exclusivament les retribucions bàsiques.

#### Criteris d'aplicació

També dona dret al permís l'acolliment simple, sempre que la durada no sigui inferior a un any

#### Documentació acreditativa

- Justificació del tràmit administratiu requerit per l'Administració competent i que s'ha de fer en l'horari corresponent

### **3.5. Permís de l'altre progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla**

Aquest permís substitueix el permís de paternitat regulat en el punt següent d'aquest apartat (punt 3.6).

S'equipara al permís per naixement per a la mare biològica, excepte la possibilitat que l'altre progenitor pugui fer ús de la totalitat o de la part que resti d'aquest permís en cas de mort.

El permís té una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posterior al fet causant seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes; el seu gaudiment podrà ser a jornada completa o temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin; i en els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nouat o nounada hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nouat o nounada en trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

El permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, però el seu gaudiment serà d'una setmana per a cadascun dels progenitors o progenitores.

En el cas que tots dos progenitors o progenitores treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís es pot portar a terme a voluntat d'aquells o aquelles, de manera interrompuda, i exercir-se des de l'acabament del descans obligatori posterior al part fins que el fill o filla compleixi dotze mesos. En el cas de gaudiment interromput, es requerirà, per a cada període de gaudiment, un preavis d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

Cal tenir en compte que en el supòsit esmentat de gaudiment interromput de les deu setmanes posteriors al descans obligatori, l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) no farà efectiu l'abonament de la prestació d'aquests períodes fins que no s'hagi esgotat el gaudiment d'aquests i mentre el mateix INSS no executi el desenvolupament informàtic necessari per a l'abonament.

Igual que per al permís d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent, en el supòsit que es tracti d'un fill o filla més gran de 12 mesos, el gaudiment haurà de ser necessàriament ininterromput.

En el cas que s'opti pel gaudiment del present permís amb posterioritat a la setzena setmana del permís per naixement, si el progenitor o progenitora que gaudeix d'aquest últim permís hagués sol·licitat la compactació del permís per lactància d'un fill o filla de menys de 12 mesos en jornades completes de treball, serà a l'acabament del permís per lactància compactat que es donarà inici al còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor o progenitora diferent de la mare biològica.

Durant el gaudiment d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració, però es condiona al fet que hagi acabat el període de descans obligatori.

#### Documentació acreditativa

L'informe de maternitat emès pel metge o metgessa de capçalera de la Seguretat Social (dins del període de descans haurà d'estar sempre inclòs el dia del part).

#### **Règim transitori d'aquest permís**

La durada d'aquest permís s'incrementarà de manera progressiva segons s'especifica a continuació:

- A partir de l'1 de gener de 2020: La durada del permís és de dotze setmanes, quatre de les quals són obligatòries i s'han de gaudir ininterrompudes i immediatament posteriors al fet causant.
- A partir de l'1 de gener de 2021: La durada del permís és de setze setmanes, sis de les quals són obligatòries, i s'han de gaudir ininterrompudes i immediatament posteriors al fet causant.

### **3.6. Permís per paternitat (antic)**

Té una durada de sis setmanes i en podrà gaudir el progenitor o progenitora d'una família monoparental immediatament a l'acabament del permís per naixement per a la mare biològica.

Aquest permís s'ha de gaudir de manera ininterrompuda

#### Criteris d'aplicació

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

#### Documentació acreditativa

Document oficial que acrediti la condició de família monoparental

### **3.7. Permís per lactància per fills o filles menors de 12 mesos**

#### Durada del permís

Permís d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. Tanmateix, es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

#### Criteris d'aplicació

El permís per lactància es configura com un dret individual dels empleats o empleades, sense que es pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor/a, adoptant, guardador/a o acollidor/a. Per tant, els dos progenitors tenen dret a gaudir del permís per lactància.

En els casos de reducció de jornada, el permís serà igualment d'una hora d'absència diària.

Aquesta hora de lactància és acumulable a la reducció de jornada per atenció a fills o filles menors.

Es pot optar per les possibilitats següents, les quals són alternatives i excloents:

- a) Gaudiment diari del permís per lactància i com a màxim fins als 12 mesos del fill o la filla, mentre no es gaudeix del permís de naixement per a la mare biològica, del permís per adopció o acolliment o del permís pel progenitor diferent de la mare biològica:
- Una hora d'absència a l'inici o al final de la jornada
  - Una reducció de jornada en mitja hora a l'inici i al final de la jornada
- b) Gaudiment compactat del permís per lactància:
- El personal amb jornada completa podrà compactar les hores de lactància setmanals en la tarda obligada computant aquesta per cinc hores.
  - Les hores de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball. Aquesta modalitat només es podrà gaudir a partir de l'acabament del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o permís del progenitor diferent de la mare biològica respectiu, o un cop que, des del naixement del o de la menor, hagi transcorregut un temps equivalent al que comprenen els permisos esmentats (setze setmanes). Per tant s'entén que fins a la setzena setmana no es pot compactar aquest permís i només es podria gaudir mitjançant la corresponent reducció diària.

#### Documentació acreditativa

Fotocòpia del llibre de família en què consti el o la menor

### **3.8. Permís per cura d'un familiar de primer grau**

#### Durada del permís

Si es necessita tenir cura d'un familiar de primer grau, es 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 al termini màxim d'un mes, una vegada a l'any i pel mateix fet causant.

#### Criteris d'aplicació

Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudiment d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre aquests, respectant, en tot cas, el termini màxim d'un mes. Aquest permís es podrà gaudir de manera compactada prèvia sol·licitud de la persona interessada. Si s'opta per la compactació, aquest permís tindrà una durada màxima de quinze dies naturals i consecutius.

Només es podrà concedir aquest permís una vegada per procés patològic.

#### Documentació acreditativa

- Document que acrediti la relació de consanguinitat o afinitat en primer grau
- Certificat mèdic que indiqui que la malaltia és molt greu.

### **3.9. Permís per cura de fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu**

#### Durada del permís

Es té dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres, per a la cura del fill o filla menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu.

Aquest permís es podrà concedir com a màxim fins que el o la menor compleixi els 18 anys.

#### Criteris d'aplicació

- En el supòsit de fill o filla menor d'edat afectat de càncer, es tindrà dret al permís durant el període d'hospitalització i durant el tractament continuat.
- En el supòsit de malaltia greu, només s'hi tindrà dret durant el període d'hospitalització.
- En els dos supòsits s'haurà d'acreditar que el o la menor necessita una cura directa, continua i permanent del seu progenitor o progenitora.
- Ambdós progenitors/es, adoptants o acollidors/res, de caràcter permanent o preadoptiu han de treballar. Quan concorrin els dos progenitors/ores, adoptants o acollidors/res de caràcter permanent o preadoptiu pel mateix subjecte i fet causant, el personal funcionari tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la seva reducció de jornada sempre que l'altre progenitor/a, adoptant o acollidor/a de caràcter permanent o preadoptiu no cobri les retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per aquest fi en el règim general de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de la jornada, amb la consegüent reducció proporcional de les retribucions.
- Així mateix, en el cas que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquest podrà limitar el seu exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.
- En el cas de fills o filles amb malaltia greu, el permís s'atorgarà des de l'inici de l'hospitalització i fins a la data d'alta hospitalària, que s'acreditarà amb el corresponent informe del servei públic de salut.
- En els casos de fills o filles amb càncer, s'atorgarà inicialment per un màxim de tres mesos (llevat que a l'informe mèdic consti un període inferior) i la persona beneficiària és responsable d'actualitzar mensualment mitjançant informe mèdic del servei públic de salut la necessitat de la continuïtat de l'atenció directa, permanent i continua del fill o filla.
- No és possible acumular la reducció de jornada en jornades completes.

#### Documentació acreditativa

- Certificat del servei públic de salut (segons el model adjunt a aquesta circular)
- Declaració jurada que assegurï que l'altre progenitor o progenitora treballa i que no gaudeix d'aquest permís.
- En el supòsit que l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'aquest permís, la persona interessada haurà d'aportar certificació de si percep les retribucions íntegres o proporcionals.



**3.10. Permís per situacions de violència de gènere (Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació)**

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, tinguin faltes d'assistència totals o parcials tenen dret al fet 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

Documentació acreditativa

Ordre de protecció judicial o l'informe del ministeri fiscal que indiqui l'existència d'indicis que l'empleada és víctima de violència de gènere en tant es dicta l'ordre de protecció.

També es podrà acreditar mitjançant informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats o dels serveis d'acollida destinats a víctimes de violència de gènere de l'Administració Pública.

#### **4. LLICÈNCIES**

Les llicències sempre les autoritza la Direcció de Recursos Corporatius del CEB

##### **4.1. Llicència per assumptes propis**

Es podran concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, i la durada acumulada no podrà excedir en cap cas dels sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei.

##### Críteris d'aplicació

A l'efecte de determinar la durada de la llicència, es computen tots els dies del període de gaudiment, amb independència que siguin laborals o festius, és a dir, dies naturals.

Per tal d'establir el còmput màxim possible de la durada de la llicència, un mes es computa com a trenta dies naturals, llevat que el període de gaudiment coincideixi amb un mes natural.

La durada mínima d'aquesta llicència és de deu dies naturals. Una durada inferior només es pot concedir amb caràcter excepcional i prèvia justificació de la causa per la persona interessada. Si fos el cas, per cada període de llicència de cinc dies de durada es computaran també els dies festius i descansos intersetmanals que corresponguin.

En tots els casos, la concessió de la llicència s'haurà de subordinar a les necessitats del servei, i, per tant, s'han de valorar de manera conjunta els motius al·legats per la persona sol·licitant, i la pertorbació del servei que se'n pugui derivar.

No pot gaudir d'aquesta llicència el personal eventual, el personal interí, ni el personal laboral temporal.

El gaudiment de la llicència implica la pèrdua del sou, de la part proporcional de les pagues extraordinàries i de la paga d'assistència.

Igualment, implica una minoració del nombre de dies de vacances d'estiu i dies d'assumptes personal i compensació horària, com que és una interrupció en la prestació laboral, no genera cap dret a gaudir d'aquests dies, és a dir, es descomptarà la part proporcional de la durada total de la llicència.

Atès que l'autorització de la llicència és potestativa, els dies de llicència no poden ser gaudits fins que es rebi l'autorització corresponent.

##### **4.2. Llicència per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.**

Es podran concedir llicències sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, durant tres mesos, prorrogables, excepcionalment, fins a tres mesos més.

##### Críteris d'aplicació

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

La sol·licitud s'haurà de fer amb l'antelació suficient perquè l'òrgan competent hi doni conformitat. Els dies de permís no poden ser gaudits fins que es rebi l'autorització corresponent.

El gaudiment d'aquesta llicència implica la pèrdua del sou, de la part proporcional de les pagues extraordinàries i de la paga d'assistència.

Igualment, implica una minoració del nombre de dies de vacances d'estiu i dies d'assumptes personals i compensació horària. Com que és una interrupció en la prestació laboral, no genera cap dret a gaudir d'aquests dies, és a dir, es descomptarà la part proporcional de la durada total de la llicència.

#### Documentació acreditativa

- Documentació que acrediti el grau de parentiu

### **4.3. Llicència per cursar estudis**

En el marc del Pla de formació de l'Ajuntament de Barcelona i desenvolupament competencial, es podran concedir llicències per assistir a cursos de formació.

La durada de la llicència estarà determinada per la durada i programació dels cursos.

### **4.4. Llicència per exercir funcions sindicals**

S'atendran al que s'estableix legalment i als pactes específics.