



530

COL·LECTIU AUTÒNOM DE TREBALLADORS
MOSSOS D'ESQUADRA

C/ Cristóbal de Moura, 105-111, 2n 4a 08019 BARCELONA
Tel. 934 850 350 Fax 933 094 480
e-mail: cat@elsindi.cat web: www.elsindi.cat

Joan BOADA MASOLIVER, President del Comitè Directiu del Programa per a l'Equitat de Gènere del Dep. d'Interior, Rel. Institucionals i Participació

Assumpte: Reiteració de les propostes i esmenes presentades pel CAT en data 6 d'abril de 2009 a l'esborrany del Reglament de la Llei 8/2006 de mesures de conciliació

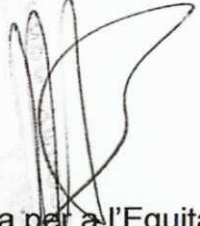
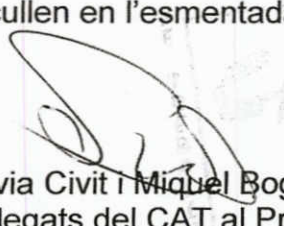
Després de la reunió del 23 de juliol de valoració de les aportacions realitzades pels sindicats als articles sobre conciliació de la vida personal, familiar, laboral en la qual se'ns va posar damunt a la taula el projecte de reglament volem manifestar el nostre desacord amb la forma i el fons d'aquest reglament.

Les nostres propostes presentades en data 6 d'abril 2009 no han estat valorades, sent el procediment utilitzat una aparença buida de **NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**. La nostra veu no ha estat escoltada, cap proposta nostra admesa.

És per aquest motiu que us tornem a presentar esmenes a l'esborrany de la reglamentació de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya (document 1) per tal que, com a mínim aquesta vegada, es valorin i s'incorporin al nou reglament per tal que realment signifiqui una millora en quan a la conciliació laboral, personal i familiar i no només una paròdia publicitària del departament.

Creiem que amb un acord es poden homogeneïtzar els criteris d'aplicació de la normativa referent a aquesta matèria i prendre com a base la norma més favorable pel col·lectiu, per tant, reiterem la necessitat de crear un marc de negociació d'un ACORD.

L'actual proposta de reglament no resol àmplia i efectivament la conciliació, la nostra postura és que si no es tenen en compte les millores sindicals proposades es ceneixi estrictament a la matèria de la Llei 8/2006 de mesures de conciliació i no intenti reglamentar restrictivament aspectes que no es recullen en l'esmentada llei.



Sílvia Civit i Miquel Boguñà,
Delegats del CAT al Programa per a l'Equitat de Gènere.

CATalunya, 3 d'agost de 2009

Generalitat de Catalunya
Servei d'Ocupació de Catalunya

Número: 0562E/24940/2009
Data: 04/08/2009 08:26:42

Registre d'entrada



COL·LECTIU AUTÒNOM DE TREBALLADORS MOSSOS D'ESQUADRA

C/ Cristóbal de Moura, 105-111, 2n 4a 08019 BARCELONA
Tel. 934 850 350 Fax 933 094 480
e-mail: cat@elsindi.cat web: www.elsindi.cat

CONCILIACIÓ: TARD I AMB MANCANCES

El passat dijous vàrem assistir a un reunió amb representants del Programa per l'Equitat de Gènere del DIRIP amb presència també de la Subdirectora General de RRHH del departament. Se'ns va presentar una nova proposta de text del Reglament de conciliació que s'està elaborant dins d'aquest programa.

Indignació és la nostra quan veiem que, pràcticament, a excepció de quatre novetats, no s'ha tingut en compte cap de les nostres aportacions. Aportacions que en cap moment hem tingut l'oportunitat d'explicar ni defensar.

Indignació perquè després d'esperar 3 anys a què l'Administració es digni a elaborar una normativa pel que fa a la conciliació tingui la indecència de plantar-nos un text que en absolut significa un pas endavant respecte a les condicions actuals.

Indignació perquè era el moment de poder incloure, en una reglamentació pròpia, tota una sèrie de millores en l'àmbit de la conciliació laboral, personal i familiar que es contemplen en altres textos normatius posteriors a la llei i que constitueixen un marc més favorable d'aplicació al CME, en alguns casos l'EBEP.

Tot i que l'Administració pràcticament ja dona com a definitiu el text el CAT presentarà les al·legacions oportunes per tal de defensar les nostres demandes que signifiquen un salt qualitatiu en relació a la conciliació efectiva. Això l'Administració no ho ha tingut en compte ja que els seus interessos passen per publicitar una conciliació que no respon a les necessitats del col·lectiu dins la societat actual.

A més a més, no ens aturem i prendrem les accions jurídiques per tal de controlar i fiscalitzar l'adequació de la llei de conciliació al reglament sense les extralimitacions que pretén dur a terme l'Administració.

Barcelona, 27 de juliol de 2009

PROJECTE DE REGLAMENT

Índex:

- Exposició de Motius

- Capítol 1 : Disposicions generals

- Art. 1: Objecte

- Capítol 2: Llicències

- Art. 2: Modalitats

- a) Per a estudis.
- b) Per a assumptes propis.
- c) Per malaltia.
- d) Per a l'exercici de funcions sindicals.

- Art. 3: Llicència per a estudis

- Art. 4: Llicència per assumptes propis

- Art. 5: Llicència per malaltia

- Art. 6: Llicència per a l'exercici de funcions sindicals

- Capítol 3: Permisos

- Art. 7: Condicions d'exercici

- Art. 8 Modalitats

8.1 Permisos retribuïts, no recuperables i amb justificació:

- a) Per matrimoni
- b) Per matrimoni d'un familiar
- c) Per maternitat
- d) Per naixement, adopció o acolliment
- e) Per adopció internacional
- f) Per paternitat.
- g) Per lactància
- h) Per a atendre fills discapacitats
- i) Prenatal
- j) Per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau
- k) Per situacions de violència masclista
- l) Per a traslladar-se de domicili
- m) Per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres

- n) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal
- o) Per assistència a un judici
- p) Per hores acumulades

8.2: Permisos retribuïts, recuperables i amb justificació:

- a) Flexibilitat horària recuperable

8.3: Permisos retribuïts, no recuperables i sense justificació:

- a) Per assumptes personals
- b) Per crèdit horari sindical

8.4 Permisos no retribuïts amb justificació:

- a) Per a atendre un familiar

Art. 9 Permisos retribuïts, no recuperables i amb justificació

9.1 Permís per matrimoni

9.2 Permís per matrimoni d'un familiar

9.3 Permís per maternitat

9.4 Permís per naixement, adopció o acolliment

9.5 Permís per adopció internacional

9.6 Permís per paternitat

9.7 Disposicions comuns als permisos de maternitat i paternitat

9.8- Permís per lactància

9.9 Permís per atendre fills/es discapacitats/des

9.10 Permís prenatal

9.11 Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau

9.12 Permisos per situacions de violència masclista

9.13 Permís per a trasllat de domicili

9.14 Permís per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres

9.15 Permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal

9.16 Permís per a assistència a judicis

9.17 Permís per a hores acumulades

- Art. 10: Permisos retribuïts, recuperables i amb justificació

10.1 Permisos de flexibilitat horària recuperable

10.2 Permisos de flexibilitat per atendre fills discapacitats

10.3 Permisos de flexibilitat per situacions de violència masclista

- Art. 11: Permís retribuït, no recuperable i sense justificació

11.1 Permís per a assumptes personals

11.2 Permís per a crèdit horari sindical

- Art. 12: Permís no retribuït, no recuperable i amb justificació

12.1 Permís sense retribució per a atendre un familiar

- Capítol 4: Reduccions de Jornada

- Art. 13: Condicions d'exercici

- Art. 14: Classes de reducció de jornada

- a) Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució
- b) Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda
- c) Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

- Art. 15: Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

- Art. 16: Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

- Art. 17: Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

- Capítol 5: Procediment de concessió de llicències, permisos i reduccions de jornada

- Art. 18: Concessió de llicències

- Art. 19: Concessió de permisos

- Art. 20: Reduccions de jornada

- Art. 21: Resolucions motivades

DISPOSICIÓ DEROGÀTORIA

DISPOSICIÓ FINAL

Entrada en vigor.

Barcelona, XX de XXXX de 2009

JOSÉ MONTILLA I AGUILERA

President de la Generalitat de Catalunya

JOAN SAURA I LAPORTA

Conseller del Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació

ESBORRANY

PROJECTE DE REGLAMENT

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

(.....)

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1: Objecte

1.1 L'objecte d'aquest Reglament és la regulació del règim de llicències, permisos i reduccions de jornada dels membres del cos de Mossos d'Esquadra.

1.2 L'autorització, de les peticions de llicències, permisos i de les reduccions de jornada, és competència del director general de la Policia i podrà ser objecte de delegació.

Capítol 2

Llicències

Article 2: Modalitats

Es poden concedir llicències als membres del cos de Mossos d'Esquadra:

- a) Per a estudis.
- b) Per a assumptes propis.
- c) Per malaltia.
- d) Per a l' exercici de funcions sindicals.

Article 3: Llicència per a estudis

3.1. 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 corresponent. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració la persona que l'ha sol·licitat té dret a percebre totes les seves retribucions. L' apreciació d' aquest interès de l' Administració correspon a la Direcció General de la Policia.

3.2 Als efectes de compliment de la jornada de treball anual, quan es tracti d' estudis i cursos de formació inclosos dins les activitats programades per l' Institut de Seguretat Pública de Catalunya i d' aquells altres que determini la Direcció General de la Policia, es podran computar les hores de treball que corresponguin tenint en compte la planificació de la jornada de la persona interessada i d'acord amb els criteris que s'estableixin sobre formació dels funcionaris del cos de Mossos d' Esquadra.

Article 4: Llicència per a assumptes propis

4.1 Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la duració acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys.

4.2 La duració mínima d' aquesta llicència és de deu dies naturals i la seva concessió resta subordinada a les necessitats del servei. L'òrgan competent per concedir-la valorarà conjuntament els motius al·legats pel sol·licitant i, també, la possible pertorbació dels serveis amb la seva concessió.

Article 5: Llicència per malaltia

5.1 Els membres del cos de Mossos d'Esquadra, en els supòsits de malaltia i accident que els incapaciti temporalment per al desenvolupament de les funcions policials, tindran dret a llicència, d'acord amb el Règim General de Seguretat Social.

5.2 La Direcció General de la Policia, mitjançant els serveis mèdics corresponents, pot fer el seguiment i la verificació de l'estat de la malaltia del funcionari amb l'objectiu de tenir coneixement d'aquesta, prestar l'ajut necessari i aconseguir la seva total i prompta recuperació.

Article 6: Llicència per a l'exercici de funcions sindicals

Les llicències per exercir funcions sindicals a temps total es gaudiran de conformitat amb el que s'estableixi per acord amb les organitzacions sindicals representatives del cos de Mossos d'Esquadra.

Capítol 3

Permisos

Article 7: Condicions d'exercici

Si dues persones sol·liciten un mateix permís pel mateix fet causant s'haurà de gaudir de forma alternativa i sense superar el termini global màxim establert per a cada modalitat de permís, a excepció del que disposen els articles: 9.2, 9.3, 9.9, 9.11 i 10.2.

En atenció a les especials característiques del cos de Mossos d'Esquadra, les necessitats del servei s'hauran de tenir en compte quan es resolguin les peticions de les persones interessades.

Article 8: Modalitats

El membres del cos de Mossos d'Esquadra poden gaudir dels permisos següents:

8.1 Retribuïts, no recuperables i amb justificació:

- a) Per matrimoni
- b) Per matrimoni d'un familiar
- c) Per maternitat
- d) Per naixement, adopció o acolliment
- e) Per adopció internacional
- f) Per paternitat
- g) Per lactància
- h) Per a atendre fills discapacitats
- i) Prenatal
- j) Per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau
- k) Per situacions de violència masclista
- l) Per a traslladar-se de domicili
- m) Per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres
- n) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal
- o) Pel torn de nit anterior a l'assistència a un judici
- p) Per hores acumulades

8.2 Retribuïts, recuperables i amb justificació:

Flexibilitat horària recuperable.

8.3 Retribuïts, no recuperables i sense justificació:

- a) Per assumptes personals.
- b) Per crèdit horari sindical.

8.4 No retribuïts amb justificació:

Permís sense retribució per a atendre un familiar.

Article 9

Permisos retribuïts, no recuperables i amb justificació

9.1 Permís per matrimoni.

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.

A efectes d'aquest permís es considera inici de la convivència el moment en què la unió estable de parella queda acreditada mitjançant el procediment legalment establert a l'efecte.

9.2 Permís per matrimoni d'un familiar

El matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat dona dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball sempre que l'acte del matrimoni coincideixi amb una jornada planificada de treball.

Aquest permís, si el matrimoni té lloc fora de Catalunya, és ampliable a un màxim de dos dies consecutius d'absència, el dia de l'acte del matrimoni i l' anterior o posterior, sempre que coincideixin amb jornades planificades de treball.

9.3 Permís per maternitat

9.3.1 El permís per maternitat, en cas de filiació biològica, té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà 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. El permís es distribuirà a opció de la funcionària sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. 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.

No obstant això, i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que els progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir de les setze setmanes o de les que correspongui en cas de discapacitat del fill o filla o de part múltiple.

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

9.3.2 El permís per maternitat en cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de durada no inferior a un any, té una duració de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es comptarà a elecció del funcionari/a, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a més d'un permís per maternitat.

En cas que els dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la seva suma no pot passar de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor o la menor adoptat/da o acollit/da.

El permís per adopció o acolliment internacional, tant preadoptiu com permanent o simple, podrà iniciar-se fins a sis setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

9.3.3 La persona que gaudeix del permís per maternitat pot gaudir d'aquests permís a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, sempre que les necessitats del servei ho permetin. 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. La manera en què es distribueix el temps del permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància i amb la reducció de jornada per guarda legal.

9.4 Permís especial per adopció o acolliment internacional

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat/da, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més del previst per a la maternitat, a un permís de fins a dos mesos de durada, que es podrà gaudir de manera fraccionada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

9.5 Permís per naixement, adopció o acolliment.

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc jornades planificades de treball consecutives dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat/da o acollit/da a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment.

En el cas de part, adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, si es tracta de dos fills o filles: la durada del permís s'amplia a deu jornades planificades de treball dins els quinze dies següents a la data del naixement o a l'arribada del menor o la menor adoptat/da o acollit/da a la llar familiar.

Si en són tres o més fills o filles: la durada del permís s'amplia a quinze jornades planificades de treball dins els vint dies següents a la data del naixement o a l'arribada del menor o la menor adoptat/da o acollit/da a la llar familiar.

9.6 Permís de paternitat

9.6.1 El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret del permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.

Aquest permís es pot gaudir durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

9.6.2 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.

9.6.3 En cas que coincideixi en la mateixa persona el gaudi del permís de paternitat i el del permís de lactància, no varia la data d'inici del còmput de la lactància que és manté en tot cas a partir del finiment del permís de maternitat.

9.7 Disposicions comuns als permisos de maternitat i paternitat

9.7.1 Si el període del permís de maternitat o del permís de paternitat coincideix totalment o parcialment amb algun dels cicles de vacances concedits, la persona afectada haurà de sol·licitar un nou cicle de vacances per gaudir-lo un cop finit el permís. Si les necessitats del servei ho permeten, el còmput de les vacances s'iniciarà l'endemà de la data de finiment del permís. En els casos en què les necessitats del servei no permetin el gaudiment de les vacances l'endemà de la data del finiment del permís, el funcionari pot sol·licitar un nou cicle de vacances dels que restin disponibles en la seva destinació.

9.7.2 Durant el gaudiment del permís per maternitat o per paternitat es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l' Administració.

9.8 Permís per lactància

9.8.1 El permís de lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts a l' inici i al final de la jornada.

En els casos de part, adopció o acolliment permanent o preadoptiu múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora a l'inici i al final de la jornada.

El període del permís s'inicia un cop finit el permís de maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

9.8.2 A petició de l' interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres planificades de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte sempre les necessitats del servei.

Aquest permís és compatible amb la reducció de jornada per guarda legal.

9.9 Permisos per a atendre fills/filles discapacitats/des.

Els progenitors amb fills/lles discapacitats/des 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.

9.10 Permís prenatal.

9.10.1 Les funcionàries embarassades del cos de Mossos d'Esquadra tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenats 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.

9.10.2 Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, 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.

9.11 Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dues jornades planificades de treball consecutives dins els cinc dies naturals següents a la data en què es produeix el fet causant si aquest succeeix en el mateix municipi de la destinació del funcionari. Aquest permís és ampliable a quatre jornades planificades de treball consecutives dins els deu dies naturals següents a la data en què es produeix el fet causant si aquest succeeix en un municipi diferent del municipi on està destinat el funcionari.

Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis jornades planificades de treball consecutives.

Els dies de permís s'han de gaudir a partir de l'immediat posterior a aquell en què s'hagi produït el fet causant de la concessió del permís.

9.12 Permisos per situacions de violència masclista.

Les funcionàries víctimes de situacions de violència masclista 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.

Les funcionàries víctimes de situacions de violència masclista podran sol·licitar una comissió de serveis, de caràcter voluntari, a un lloc de treball d'un centre de treball diferent i romandre-hi fins que cessi la situació de risc.

9.13 Permís per a trasllat de domicili.

El funcionari o la funcionària podrà gaudir de dos dies planificats de treball, consecutius per tal de dur a terme el trasllat.

9.14 Permís per a exàmens finals en centres oficials.

El funcionari o la funcionària podrà gaudir d'una jornada planificada de treball, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per a fer-les.

Els membres del Cos de Mossos d' Esquadra que el dia dels exàmens finals en centres oficials treballin en torn de nit podran optar, quan ho sol·licitin, entre gaudir de descans el torn de nit immediatament anterior o del mateix dia a la data que tinguin l'examen.

9.15 Permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal

Els funcionaris del cos de Mossos d'Esquadra gaudeixen d'aquest permís durant el temps indispensable per a complir-los, sempre que no puguin efectuar-se fora de la jornada de treball.

9.16 Assistència a judicis

9.16.1 Els funcionaris del cos de Mossos d'Esquadra gaudeixen d'aquest permís quan l' assistència a judicis, citacions per prestar declaracions i similars, per raó del servei policial, és en dies lliures de servei, es computen tres hores de treball efectiu quan es produeix dins la comarca de destinació, i cinc hores de treball efectiu quan es produeix fora de la comarca de destinació, sens perjudici que puguin ser més hores si aquestes són degudament justificades.

Quan l' assistència comporti l' estada fora de la comarca de destinació del funcionari per una durada superior a vint-i-quatre hores, es computaran set hores i mitja de treball efectiu per cada dia.

Si l' assistència és assenyalada per al matí següent a un torn de nit en què el funcionari hagi de treballar, aquest podrà demanar permís aquell torn de nit, i es computaran a efectes de jornada de treball anual cinc hores de treball efectiu, les quals poden ser objecte d'increment si es requereix de més hores, si aquestes són degudament justificades.

9.16.2 Quan l'assistència del funcionari es produeix en dies de treball efectiu, es concedeix el temps indispensable per al seu compliment.

9.17 Permís per hores acumulades

Els membres del cos de Mossos d'Esquadra poden sol·licitar permisos per hores acumulades, d'acord amb els criteris de còmput i gaudiment que es determinin.

Article 10

Permisos retribuïts, recuperables i amb justificació

10.1 Permisos de flexibilitat horària recuperable

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 o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i 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, o si no és possible, en les quatre setmanes posteriors al fet causant, en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

10.2 Permisos de flexibilitat per atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats 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.

10.3. Permisos de flexibilitat per situacions de violència masclista

Les dones víctimes de situacions de violència masclista 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. 11 Permisos retribuïts, no recuperables i sense justificació

11.1 Permís per a assumptes personals

11.1.1 Es pot disposar d'un màxim de 68 hores de permís per assumptes personals per cada any complet de servei, o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat sigui inferior a l'any o en els casos de reducció de jornada.

11.1.2. El temps de gaudiment del permís per assumptes personals ha d'abastar la totalitat de la jornada de treball, sempre que l'interessat tingui hores suficients. Si no es disposa d'hores d'assumptes personals suficients s'hi poden afegir hores acumulades, per tal de completar la jornada festiva. Es pot adjuntar el gaudiment d'hores de vacances i d'assumptes personals.

11.1.3 La concessió d'aquest permís resta subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques del funcionari al qual es concedeix el permís.

11.1.4 El període de gaudiment del permís per a assumptes personals és el comprès en l'any policial.

11.2. Permís per a crèdit horari sindical

Els permisos per exercici funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal es gaudiran de conformitat amb el que s'estableixi per acord amb les organitzacions sindicals representatives del cos de Mossos d'Esquadra.

Art. 12 Permís no retribuït, no recuperable i amb justificació per atendre un familiar

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.

Capítol 4

Reduccions de Jornada

Article 13: Condicions d'exercici

13.1 Els membres del cos de Mossos d'Esquadra quan sol·licitin les reduccions de jornada hauran d'optar per una de les formes de gaudiment previstes, d'acord amb les seves preferències i tenint en compte les necessitats del servei. En les sol·licituds s'haurà de concretar la franja horària de gaudiment de la reducció de jornada diària i la concreció de les altres formes de gaudiment, l'autorització de les quals restarà condicionada sempre a les necessitats del servei.

13.2 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.

13.3 Els funcionaris/es que tinguin autoritzada una reducció de jornada i canviïn d'unitat hauran de presentar una nova sol·licitud d'autorització de reducció de jornada a la seva nova destinació per tal de concretar si la forma i franja de gaudiment de la reducció s'ajusta a les necessitats del servei de la nova unitat operativa i si s'escau establir una nova forma o franja de gaudiment.

No caldrà que presentin una nova sol·licitud de reducció de jornada els/les funcionaris/es que canviïn d'unitat com a conseqüència d'un trasllat forçós. En aquest cas, es mantindran les condicions de gaudiment autoritzades per la unitat operativa d'origen.

Art. 14 Modalitats de reducció de jornada

Es poden concedir les següents reduccions de jornada als membres del cos de mossos d'esquadra:

- a) Reducció de jornada amb la totalitat de les retribucions
- b) Reducció per discapacitat legalment reconeguda
- c) Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

Article 15: Reducció de jornada amb la totalitat de les retribucions.

15.1 Els membres del cos de mossos d'esquadra poden gaudir d'una reducció de jornada diària de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privats de la guarda legal d'aquest/a per resolució judicial i que l'altre progenitor/a treballi.

15.2. Aquesta reducció de jornada amb el cent per cent de les retribucions té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària, en els supòsits previstos expressament per la llei, ha gaudit del permís de maternitat i de la

paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest darrer permís.

El percentatge de la reducció no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit.

La persona beneficiària, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, podrà optar per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades senceres planificades de treball i consecutives. Les hores de compactació han de ser les corresponents a un terç de la jornada anual de treball quan la compactació sigui per la totalitat de l'any o la part proporcional si la compactació és per un període inferior a l'any de reducció.

Ateses les especials característiques del cos de mossos d'esquadra es preveuen dues formes més de gaudiment de la reducció de jornada a les què la persona beneficiària podrà optar, sempre d'acord amb les necessitats del servei:

- a) En jornades senceres planificades de treball, concretes i fixes, repartides per setmanes, que sempre hauran de ser les mateixes jornades de la setmana, mentre duri la reducció.
- b) En jornades senceres planificades de treball d'un torn concret, sempre s'haurà de mantenir el mateix torn mentre duri la reducció.

Aquesta reducció de jornada en qualsevol de les seves modalitats d'exercici és acumulable amb el permís de lactància.

Article 16: Reducció per discapacitat legalment reconeguda.

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 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.

Article 17: Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.

17.1 És possible gaudir de la reducció d'un terç de la jornada 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 tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que 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) Perquè tenen a càrrec un familiar fins el 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.

- d) Les dones víctimes de violència masclista, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social integral.

17.2. Aquesta reducció de jornada és diària. Ateses les especials característiques del cos de mossos d'esquadra es preveuen dues formes més de gaudiment de la reducció de jornada a les que la persona beneficiària podrà optar, sempre d'acord amb les necessitats del servei:

a) En jornades senceres planificades de treball, concretes i fixes, repartides per setmanes, que sempre hauran de ser les mateixes jornades de la setmana, mentre duri la reducció.

b) En jornades senceres planificades de treball d'un torn concret, sempre s'haurà de mantenir el mateix torn mentre duri la reducció.

Aquest tipus de reducció requereix sempre una regularització anual, com a màxim, i cada vegada que tingui lloc un canvi de destinació de la persona beneficiària. A més, quan hi ha canvi de destinació, el funcionari o funcionària ha de tornar a sol·licitar la reducció de jornada i s'ha d'establir novament la forma de gaudiment. No caldrà que presentin una nova sol·licitud de reducció de jornada els/les funcionaris/es que canviïn d'unitat com a conseqüència d'un trasllat forçós. En aquest cas, es mantindran les condicions de gaudiment autoritzades per la unitat operativa d'origen.

Capítol 5

Procediment de tramitació de les llicències, permisos i reduccions de jornada

Article 18 Tramitació de llicències

Les llicències s'han de sol·licitar mitjançant el corresponent document normalitzat. Transcorreguts tres mesos a comptar des de l'endemà de la data de presentació de la sol·licitud sense resolució expressa, la llicència s'entendrà desestimada.

S'exceptua d'aquest procediment la llicència per malaltia, prevista a l'article 5 d'aquest Decret i que té un règim jurídic propi, previst a la normativa específica de Seguretat Social. També s'exceptua d'aquest procediment la llicència per activitat sindical i que es regeix per les normes previstes a l'article 6 del present Decret.

Article 19 Tramitació de permisos

19.1 Les peticions de concessió de permisos s'han de sol·licitar també mitjançant els corresponents documents normalitzats i quan es tracti de permisos a justificar s'hauran d'acompanyar els justificants del fet causant.

19.2 Les peticions dels permisos per naixement d'un fill o filla, dels permisos per mort d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat i dels permisos per violència masclista, s'entendran concedides a partir de la comunicació de la persona interessada, sens perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de cinc dies hàbils.

La petició de permís per hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, els permisos per atendre fills discapacitats i el permís de

flexibilitat horària recuperable s'han de resoldre en el termini de tres dies hàbils; llevat el supòsit d'ampliació excepcional del permís a sis dies jornades planificades de treball consecutives, en què la persona interessada haurà de presentar, prèviament, la documentació justificativa, i el termini per resoldre serà de sis dies hàbils.

Les peticions per permís prenatal, les peticions per trasllat de domicili, les peticions per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els també centres oficials, les peticions de permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal i les peticions per raó de matrimoni d'un familiar s'han de resoldre en el termini de cinc dies hàbils.

Transcorreguts aquests terminis sense dictar resolució expressa en els terminis esmentats, les sol·licituds s'entendran estimades.

19.3 Les peticions de permís per assumptes personals i per hores acumulades, s'han de resoldre en el termini de set dies hàbils, transcorregut aquest termini sense resolució expressa, la petició s'entendrà estimada.

19.4 Les peticions de permís per maternitat, les peticions per adopció o acolliment internacional, les peticions de permís per paternitat, les peticions de permís per lactància, les peticions per atendre a un familiar i les peticions per matrimoni s'han de resoldre en el termini quinze dies. Transcorregut aquest sense resolució expressa, la sol·licitud s'entendrà estimada.

Article 20: Tramitació de reduccions de jornada

20.1 Les peticions de reducció de jornada s'han de presentar mitjançant els corresponents documents normalitzats. Transcorregut el termini d'un mes a comptar des de l'endemà de la data de presentació sense resolució expressa, les peticions s'entendran estimades.

20.2 En les sol·licituds de reducció de jornada amb la totalitat de les retribucions cal justificar que l'altre progenitor/a treballa. En les sol·licituds de reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda cal justificar la discapacitat legalment reconeguda.

Article 21: Resolucions motivades

Les resolucions que deneguin o condicionin el gaudiment de llicències, permisos i reduccions de jornada per necessitats del servei, s'hauran de motivar expressament.

Disposició derogatòria

Resten derogades totes les disposicions de rang igual i inferior que s'oposin a l'establert per aquest reglament.

Queda derogat el Decret 15/1997, de 21 de gener, pel qual es regula el règim de llicències, permisos i vacances dels membres del cos de Mossos d'Esquadra, excepte l'article 1.2, els articles 14 a 19 del Capítol 4 i l'article 22, tots ells relatius a la règim de vacances i que continuen vigents

Disposició final

Aquest Decret entrarà en vigor en el termini d'un mes a partir de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Barcelona, XXX de XXXXXX de 2009

JOSÉ MONTILLA I AGUILERA
President de la Generalitat de Catalunya

JOAN SAURA I LAPORTA
Conseller del Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació

ESBORRANY



COL·LECTIU AUTÒNOM DE TREBALLADORS MOSSOS D'ESQUADRA

C/ Cristóbal de Moura, 105-111, 2n 4a

Generalitat de Catalunya

08019 BARCELONA, Relacions

Tel. 934 850 350

Fax 933 094 480

Institucionals i Participació

e-mail: cat@elsindi.cat

web: www.elsindi.cat

Número: 0260E/13124/2009

Data: 06/04/2009 12:36:03

Registre d'entrada

Joan BOADA MASOLIVER, President del Comitè Directiu del Programa per a l'Equitat de Gènere del Dep. d'Interior, Rel. Institucionals i Participació

Assumpte: Propostes i esmenes a l'esborrany del Reglament de la Llei 8/2006 de mesures de conciliació

El Col·lectiu Autònom de Treballadors - Mossos d'Esquadra (CAT-ME) considera necessari i primordial crear un marc de negociació d'un ACORD d'unificació de la normativa sobre permisos en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar. Creiem que amb un acord es poden homogeneïtzar els criteris d'aplicació de la normativa referent a aquesta matèria i prendre com a base la norma més favorable pel col·lectiu.

A continuació us exposem les esmenes del CAT a l'esborrany de la reglamentació de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Un reglament basat en la Llei 8/2006 havent-hi altra normativa posterior (EBEP) més favorable fa que aquest futur reglament hagi de tenir en compte normativa més actual i això ha estat la base de les nostres propostes.

Propostes del CAT:

✓ Regulació de les condicions en període de gestació. Comissió de serveis de caràcter voluntari.

Des del moment que es faci la comunicació de que s'està embarassada poder sol·licitar la **comissió de serveis de caràcter voluntari** en el centre de treball més pròxim al domicili per tal d'evitar trasllats innecessaris durant aquest període i l'exempció de dur l'arma reglamentària i passar a fer tasques, en horari diürn, que no comportin esforços físics ni perill per la seva integritat física o de l'embrió.

Aquesta regulació de les condicions en període de gestió és una Disposició addicional del Decret 15/1997, de 21 de gener, pel qual es regula el règim de llicències, permisos i vacances dels membres del CME i que, segons aquesta proposta de reglament (Disposició derogatòria) queda derogada, per tant, caldria articular-la.

✓ Regulació de la comissió per alletament.

Les mares que ho sol·licitin puguin demanar (un cop finit el permís per maternitat) una **comissió per alletament fins els 12 mesos del nadó** i que significarà mantenir les condicions de treball de la comissió de serveis de caràcter voluntari que regula les condicions en període de gestació (seria una pròrroga de la comissió de serveis de caràcter voluntari).

Recordem que actualment hi ha, almenys, quatre companyes que estan gaudint d'aquesta comissió d'al·letament sense estar regulada, d'aquí la necessitat d'una regulació.

✓ **Regulació per visita mèdica (absència visita mèdica, AVM).**

Cal una regulació d'aquesta situació com a permís retribuït, no recuperable i amb justificació.

✓ **Permís retribuït per assistència al servei d'urgències per familiars directes**

Per gaudir abans de la incorporació o durant el servei.

✓ **Permís per naixement, acolliment o adopció.** Ampliar fins a 15 dies.

✓ **Modificació reducció d'1/3 de jornada amb la totalitat de la retribució.**

Incloure l'excepció de què l'altre progenitor/a treballi en el cas de que aquest/a tingui una minusvalia superior al 65%.

✓ **Reducció d'1/3 de la jornada amb el 100% de les retribucions** durant, almenys 1 any, per cura d'un familiar de 1r grau amb una disminució greu

✓ **Reducció de jornada d'1/3 o 1/2 per interès particular.**

Tant des del punt de vista de la conciliació laboral, familiar i personal com de salut física i psíquica i seguretat laboral veiem necessari i imprescindible tenir la possibilitat de reduir la jornada laboral en un terç o la meitat amb una duració mínima d'un any i subjecte al règim d'incompatibilitats.

✓ **Reducció 1/2 jornada per cura de familiar de primer grau.**

Amb caràcter retribuït i per malaltia molt greu i fins a un màxim d'un mes.

✓ **Reducció de jornada per cura de fill/a com a mínim fins els 12 anys.** (Contemplat a l'EBEP)

✓ **Modificació del permís per intervenció quirúrgica, malaltia greu, etc.** tenint en compte dos supòsits diferenciats:

. **Malaltia greu o accident amb hospitalització de familiar de 1r grau:** 4 dies laborables ampliables a 5 si el municipi és diferent al lloc de treball.

. **Malaltia greu, accident, hospitalització i intervenció quirúrgica sense hospitalització o cirurgia ambulatoria de familiar fins al 2n grau:** 2 dies laborables ampliables a 4 si es produeix en un municipi diferent al lloc de treball.

✓ **Assumptes Personals (AP's).**

Sol·licitem **9 dies d'AP's**. Creiem que és més equitatiu fer-ho per dies doncs hi ha jornades de 8, 10 i 12 hores i aquest fet provoca que, fent-ho per hores, es gaudeixin de menys dies efectius d'AP's.

✓ **Dies addicionals d'AP's**

Sol·licitem l'**aplicació article 48.2 de l'EBEP** i afegir 2 dies addicionals d'AP's a partir del 6è trienni i 1 dia addicional per cada trienni consolidat a partir del 8è.

✓ **Premi per serveis prestats.** Sol·licitem que els membres del CME tinguin la **potestat de poder triar entre dies addicionals de vacances** (III Acord general de condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació) o la **gratificació econòmica** (segons Acord GOV/193/2006

d'aprovació de les condicions del membres del CME) tenint en compte que les especials circumstàncies (desplegament del CME) que s'al·legaven en l'acord 193/2006 per tal de donar una recompensació econòmica en comptes de dies de vacances ja no hi són.

✓ **Incloure en aquest text el desplegament reglamentari pel que fa a les situacions d'excedències.**

Altres temes:

- Demanem un **redactat més clar** del següent paràgraf del punt 9.8.1 del Permís de lactància: **"A efectes d'aquest reglament, per a l'atorgament del permís de lactància s'estableix un màxim de 12 hores per jornada planificada de treball"**
- En l'**Article 19. Tramitació de permisos** pel que fa a la petició de permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins el 2n grau caldria afegir que "en cas de què el fet causant es produeixi d'una manera sobtada i imprevista o en una jornada planificada de treball, s'entén que està concedit i es pot començar a gaudir el mateix dia que es produeixi el fet".
- Possibilitat d'enllaçar les reduccions de jornada compactades, sense i amb reducció retribucions, sense que es penalitzi.
- Demanem que les sol·licituds que es tramitin de permisos per inici de convivència per **unions estables de parella** no s'exigeixi l'acreditació de dos anys de convivència previs per poder gaudir del permís, sinó que sigui suficient l'acreditació de la convivència sense cap més requisit i, per tant, s'equipari plenament aquest permís amb el permís per matrimoni.
- Reduccions de jornada. **Article 13: Condicions d'exercici. Punt 13.3.** Afegir en el redactat que només serà d'aplicació en canvis d'unitat voluntaris. No veiem correcte que en el cas d'un canvi no voluntari d'unitat s'hagi de modificar la forma i franja de gaudiment de la reducció.
- És d'especial rellevància **determinar el concepte de necessitats de servei** per tal de què aquest concepte indefinit no sigui utilitzat arbitràriament per tal de minorar els drets de conciliació.

Aprofitem per fer esment de què en la redacció de futures normes, instruccions, decrets, criteris, etc. interns del CME es tingui en compte i es prioritzi la conciliació de la vida personal, laboral i familiar per tal d'evitar casos d'arbitrarietat, disfunció, impossibilitat, ... en el gaudiment de la conciliació.

Demanem la creació d'una **figura mediadora** en resolució de conflictes derivats de l'exercici dels drets del personal del cos en relació a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

SALUT!!!

Miquel Boguñà i Sílvia Civit, Delegats del CAT al Programa per a l'Equitat de Gènere.

CATalunya, 3 d'abril de 2009

PROJECTE DE REGLAMENT FEBRER 2009

Índex:

- Exposició de Motius

- Capítol 1 : Disposicions generals

- Art. 1: Objecte

- Capítol 2: Llicències

- Art. 2: Modalitats

- a) Per a estudis.
- b) Per a assumptes propis.
- c) Per malaltia.
- d) Per a l'exercici de funcions sindicals.

- Art. 3: Llicència per a estudis

- Art. 4: Llicència per assumptes propis

- Art. 5: Llicència per malaltia

- Art. 6: Llicència per a l'exercici de funcions sindicals

- Capítol 3: Permisos

- Art. 7: Condicions d'exercici

- Art. 8 Modalitats

8.1 Permisos retribuïts, no recuperables i amb justificació:

- a) Per matrimoni
- b) Per matrimoni d'un familiar
- c) Per maternitat
- d) Per naixement, adopció o acolliment
- e) Per adopció internacional
- f) Per paternitat.
- g) Per lactància
- h) Per a atendre fills discapacitats
- i) Prenatal
- j) Per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau
- k) Per situacions de violència masclista
- l) Per a traslladar-se de domicili
- m) Per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres

- n) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal
- o) Per assistència a un judici
- p) Per hores acumulades

8.2: Permisos retribuïts, recuperables i amb justificació:

- a) Flexibilitat horària recuperable

8.3: Permisos retribuïts, no recuperables i sense justificació:

- a) Per assumptes personals
- b) Per crèdit horari sindical

8.4 Permisos no retribuïts amb justificació:

- a) Per a atendre un familiar

Art. 9 Permisos retribuïts, no recuperables i amb justificació

9.1 Permís per matrimoni

9.2 Permís per matrimoni d'un familiar

9.3 Permís per maternitat

9.4 Permís per naixement, adopció o acolliment

9.5 Permís per adopció internacional

9.6 Permís per paternitat

9.7 Disposicions comuns als permisos de maternitat, adopció o acolliment i paternitat

9.8- Permís per lactància

9.9 Permís per atendre fills/es discapacitats/des

9.10 Permís prenatal

9.11 Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau

9.12 Permisos per situacions de violència masclista

9.13 Permís per a trasllat de domicili

9.14 Permís per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres

9.15 Permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal

9.16 Permís per a assistència a judicis

9.17 Permís per a hores acumulades

- Art. 10: Permisos retribuïts, recuperables i amb justificació

10.1 Permisos de flexibilitat horària recuperable

10.2 Permisos de flexibilitat per atendre fills discapacitats

10.3 Permisos de flexibilitat per situacions de violència masclista

-Art.11: Permís retribuït, no recuperable i sense justificació

11.1 Permís per a assumptes personals

11.2 Permís per a crèdit horari sindical

- Art. 12: Permís no retribuït, no recuperable i amb justificació

12.1 Permís sense retribució per a atendre un familiar

- Capítol 4: Reduccions de Jornada

- Art. 13: Condicions d'exercici

- Art. 14: Classes de reducció de jornada

- a) Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució
- b) Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda
- c) Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

- Art. 15: Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

- Art. 16: Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

- Art. 17: Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

- Capítol 5: Procediment de concessió de llicències, permisos i reduccions de jornada

- Art. 18: Concessió de llicències

- Art. 19: Concessió de permisos

- Art. 20: Reduccions de jornada

DISPOSICIÓ DEROGÀTORIA

DISPOSICIÓ FINAL

Entrada en vigor.

Barcelona, XX de XXXX de 2009

JOSÉ MONTILLA I AGUILERA

President de la Generalitat de Catalunya

JOAN SAURA I LAPORTA

Conseller del Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació

PROJECTE DE REGLAMENT

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

(.....)

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1: Objecte

1.1 L'objecte d'aquest Reglament és la regulació del règim de llicències, permisos i reduccions de jornada dels membres del cos de Mossos d' Esquadra.

1.2 L'autorització, de les peticions de llicències, permisos i de les reduccions de jornada, és competència del director general de la Policia i podrà ser objecte de delegació.

Capítol 2

Llicències

Article 2: Modalitats

Es poden concedir llicències als membres del cos de Mossos d'Esquadra:

- a) Per a estudis.
- b) Per a assumptes propis.
- c) Per malaltia.
- d) Per a l' exercici de funcions sindicals.

Article 3: Llicència per a estudis

3.1. 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 corresponent. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració la persona que l'ha sol·licitat té dret a percebre totes les seves retribucions. L' apreciació d' aquest interès de l' Administració correspon a la Direcció General de la Policia.

3.2 Als efectes de compliment de la jornada de treball anual, quan es tracti d' estudis i cursos de formació inclosos dins les activitats programades per l' Institut de Seguretat

Pública de Catalunya i d' aquells altres que determini la Direcció General de la Policia, es podran computar les hores de treball que corresponguin tenint en compte la planificació de la jornada de la persona interessada i d'acord amb els criteris que s'estableixin sobre formació dels funcionaris del cos de Mossos d' Esquadra.

Article 4: Llicència per a assumptes propis

4.1 Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la duració acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys.

4.2 La duració mínima d' aquesta llicència és de deu dies naturals i la seva concessió resta subordinada a les necessitats del servei. L'òrgan competent per concedir-la valorarà conjuntament els motius al·legats pel sol·licitant i, també, la possible pertorbació dels serveis amb la seva concessió.

Article 5: Llicència per malaltia

5.1 Els membres del cos de Mossos d'Esquadra, en els supòsits de malaltia i accident que els incapaciti temporalment per al desenvolupament de les funcions policials, tindran dret a llicència, d'acord amb el Règim General de Seguretat Social.

5.2 La Direcció General de la Policia, mitjançant els serveis mèdics corresponents, pot fer el seguiment i la verificació de l'estat de la malaltia del funcionari amb l'objectiu de tenir coneixement d'aquesta, prestar l'ajut necessari i aconseguir la seva total i prompta recuperació.

Article 6: Llicència per a l'exercici de funcions sindicals

Les llicències per exercir funcions sindicals a temps total es gaudiran de conformitat amb el que s'estableixi per acord amb les organitzacions sindicals representatives del cos de Mossos d'Esquadra.

Capítol 3

Permisos

Article 7: Condicions d'exercici

Si dues persones sol·liciten un mateix permís pel mateix fet causant s'haurà de gaudir de forma alternativa i sense superar el termini global màxim establert per a cada modalitat de permís, a excepció del que disposen els articles: 9.2, 9.3, 9.9, 9.11.

En atenció a les especials característiques del cos de Mossos d'Esquadra, les necessitats del servei s'hauran de tenir en compte quan es resolguin les peticions de les persones interessades.

Article 8: Modalitats

El membres del cos de Mossos d'Esquadra poden gaudir dels permisos següents:

8.1 Retribuïts, no recuperables i amb justificació:

- a) Per matrimoni
- b) Per matrimoni d'un familiar
- c) Per maternitat
- d) Per naixement, adopció o acolliment
- e) Per adopció internacional
- f) Per paternitat
- g) Per lactància
- h) Per a atendre fills discapacitats
- i) Prenatal
- j) Per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau
- k) Per situacions de violència masclista
- l) Per a traslladar-se de domicili
- m) Per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres
- n) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal
- o) Pel torn de nit anterior a l'assistència a un judici
- p) Per hores acumulades

8.2 Retribuïts, recuperables i amb justificació:

Flexibilitat horària recuperable.

8.3 Retribuïts, no recuperables i sense justificació:

- a) Per assumptes personals.
- b) Per crèdit horari sindical.

8.4 No retribuïts amb justificació:

Permís sense retribució per a atendre un familiar.

Article 9

Permisos retribuïts, no recuperables i amb justificació

9.1 Permís per matrimoni.

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.

A efectes d'aquest permís es considera inici de la convivència el moment en què la unió estable de parella queda acreditada mitjançant el procediment legalment establert a l'efecte.

9.2 Permís per matrimoni d'un familiar

El matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat dona dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball sempre que l'acte del matrimoni coincideixi amb una jornada planificada de treball.

Aquest permís, si el matrimoni té lloc fora de Catalunya, és ampliable a un màxim de dos dies consecutius d'absència, el dia de l'acte del matrimoni i l'anterior o posterior, sempre que coincideixin amb jornades planificades de treball.

9.3 Permís per maternitat

9.3.1 El permís per maternitat, en cas de filiació biològica, té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà 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. El permís es distribuirà a opció de la funcionària sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. 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.

No obstant això, i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que els progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir de les setze setmanes o de les que correspongui en cas de discapacitat del fill o filla o de part múltiple.

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

9.3.2 El permís per maternitat en cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de durada no inferior a un any, té una duració de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es comptarà a elecció del funcionari/a, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a més d'un permís per maternitat.

En cas que els dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la seva suma no pot passar de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor o la menor adoptat/da o acollit/da.

El permís per adopció o acolliment internacional, tant preadoptiu com permanent o simple, podrà iniciar-se fins a sis setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

9.3.3 La persona que gaudeix del permís per maternitat pot gaudir d'aquests permís a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, sempre que les necessitats del servei ho permetin. 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. La manera en què es distribueix el temps del permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància i amb la reducció de jornada per guarda legal.

9.4 Permís especial per adopció o acolliment internacional

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat/da, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més del previst per a la maternitat, a un permís de fins a dos mesos de durada, que es podrà gaudir de manera fraccionada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

9.5 Permís per naixement, adopció o acolliment.

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc jornades planificades de treball consecutives dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat/da o acollit/da a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment.

En el cas de part, adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, si es tracta de dos fills o filles: la durada del permís s'amplia a deu jornades planificades de treball dins els quinze dies següents a la data del naixement o a l'arribada del menor o la menor adoptat/da o acollit/da a la llar familiar.

Si en són tres o més fills o filles: la durada del permís s'amplia a quinze jornades planificades de treball dins els vint dies següents a la data del naixement o a l'arribada del menor o la menor adoptat/da o acollit/da a la llar familiar.

9.6 Permís de paternitat

9.6.1 El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret del permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.

Aquest permís es pot gaudir durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

9.6.2 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.

9.6.3 En cas que coincideixi en la mateixa persona el gaudi del permís de paternitat i el del permís de lactància, no varia la data d'inici del còmput de la lactància que és manté en tota cas a partir del finiment del permís de maternitat.

9.7 Disposicions comuns als permisos de maternitat i paternitat

9.7.1 Si el període del permís de maternitat o del permís de paternitat coincideix totalment o parcialment amb algun dels cicles de vacances concedits, la persona afectada haurà de sol·licitar un nou cicle de vacances per gaudir-lo un cop finit el permís. Si les necessitats del servei ho permeten, el còmput de les vacances s'iniciarà l'endemà de la data de finiment del permís. En els casos en què les necessitats del servei no permetin el gaudiment de les vacances l'endemà de la data del finiment del permís, el funcionari pot sol·licitar un nou cicle de vacances dels que restin disponibles en la seva destinació.

9.7.2 Durant el gaudiment del permís per maternitat o per paternitat es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

9.8 Permís per lactància

9.8.1 El permís de lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts a l'inici i al final de la jornada.

En els casos de part, adopció o acolliment permanent o preadoptiu múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora a l'inici i al final de la jornada.

El període del permís s'inicia un cop finit el permís de maternitat i té una durada màxima de vint setmanes. En els supòsits en què l'altre progenitor/a no treballi, el permís s'inicia a partir de la setena setmana posterior al naixement, adopció o acolliment.

A efectes d'aquest reglament, per a l'atorgament del permís de lactància s'estableix un màxim de 12 hores per jornada planificada de treball.

9.8.2 A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres planificades de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte sempre les necessitats del servei.

Aquest permís és compatible amb la reducció de jornada per guarda legal.

9.9 Permisos per a atendre fills/filles discapacitats/des.

Els progenitors amb fills/lles discapacitats/des 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.

9.10 Permís prenatal.

9.10.1 Les funcionàries embarassades del cos de Mossos d'Esquadra tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenats 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.

9.10.2 Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, 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.

9.11 Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dues jornades planificades de treball consecutives si el succés es produeix en el mateix municipi de la destinació del funcionari. Aquest permís és ampliable a quatre jornades planificades de treball consecutives si el succés es produeix en un municipi diferent del municipi on està destinat el funcionari.

Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis jornades planificades de treball consecutives.

Els dies de permís s'han de gaudir dins els cinc dies naturals següents a la data en què es produeix el fet causant si aquest succeeix en el mateix municipi on està destinat el/la funcionari/a o en els deu dies naturals següents a la data en què produeix el fet causant si aquest succeeix en un municipi diferent del municipi on està destinat o si es tracta d'un dels supòsits excepcionals en què el permís s'amplia a fins a sis jornades planificades de treball consecutives.

9.12 Permisos per situacions de violència masclista.

Les funcionàries víctimes de situacions de violència masclista 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.

9.13 Permís per a trasllat de domicili.

El funcionari o la funcionària podrà gaudir de dos dies planificats de treball, consecutius per tal de dur a terme el trasllat.

9.14 Permís per a exàmens finals en centres oficials.

El funcionari o la funcionària podrà gaudir d'una jornada planificada de treball, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per a fer-les.

Els membres del Cos de Mossos d'Esquadra que el dia dels exàmens finals en centres oficials treballin en torn de nit podran optar, quan ho sol·licitin, entre gaudir de descans el torn de nit immediatament anterior o del mateix dia a la data que tinguin l'examen.

9.15 Permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal

Els funcionaris del cos de Mossos d'Esquadra gaudeixen d'aquest permís durant el temps indispensable per a complir-los, sempre que no puguin efectuar-se fora de la jornada de treball.

9.16 Assistència a judicis

9.16.1 Els funcionaris del cos de Mossos d'Esquadra gaudeixen d'aquest permís quan l'assistència a judicis, citacions per prestar declaracions i similars, per raó del servei policial, és en dies lliures de servei, es computen tres hores de treball efectiu quan es produeix dins la comarca de destinació, i cinc hores de treball efectiu quan es produeix fora de la comarca de destinació, sens perjudici que puguin ser més hores si aquestes són degudament justificades.

Quan l'assistència comporti l'estada fora de la comarca de destinació del funcionari per una durada superior a vint-i-quatre hores, es computaran set hores i mitja de treball efectiu per cada dia.

Si l'assistència és assenyalada per al matí següent a un torn de nit en què el funcionari hagi de treballar, aquest podrà demanar permís aquell torn de nit, i es computaran a efectes de jornada de treball anual cinc hores de treball efectiu, les quals poden ser objecte d'increment si es requereix de més hores, si aquestes són degudament justificades.

9.16.2 Quan l'assistència del funcionari es produeix en dies de treball efectiu, es concedeix el temps indispensable per al seu compliment.

9.17 Permís per hores acumulades

Els membres del cos de Mossos d'Esquadra poden sol·licitar permisos per hores acumulades, d'acord amb els criteris de còmput i gaudiment que es determinin.

Article 10

Permisos retribuïts, recuperables i amb justificació

10.1 Permisos de flexibilitat horària recuperable

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 o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i 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, o si no és possible, en les quatre setmanes posteriors al fet causant, en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

10.2 Permisos de flexibilitat per atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats 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.

10.3. Permisos de flexibilitat per situacions de violència masclista

Les dones víctimes de situacions de violència masclista 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. 11 Permisos retribuïts, no recuperables i sense justificació

11.1 Permís per a assumptes personals

11.1.1 Es pot disposar d'un màxim de 68 hores de permís per assumptes personals per cada any complet de servei, o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat sigui inferior a l'any o en els casos de reducció de jornada.

11.1.2. El temps de gaudiment del permís per assumptes personals ha d'abastar la totalitat de la jornada de treball, sempre que l'interessat tingui hores suficients. Si no es disposa d'hores d'assumptes personals suficients s'hi poden afegir hores acumulades, per tal de completar la jornada festiva. Es pot adjuntar el gaudiment d'hores de vacances i d'assumptes personals.

11.1.3 La concessió d'aquest permís resta subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques del funcionari al qual es concedeix el permís.

11.1.4 El període de gaudiment del permís per a assumptes personals és el comprès en l'any policial.

11.2. Permís per a crèdit horari sindical

Els permisos per exercici funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal es gaudiran de conformitat amb el que s'estableixi per acord amb les organitzacions sindicals representatives del cos de Mossos d'Esquadra.

Art. 12 Permís no retribuït, no recuperable i amb justificació per atendre un familiar

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.

Capítol 4

Reduccions de Jornada

Article 13: Condicions d'exercici

13.1 Els membres del cos de Mossos d'Esquadra quan sol·licitin les reduccions de jornada hauran d'optar per una de les formes de gaudiment previstes, d'acord amb les seves preferències i tenint en compte les necessitats del servei. En les sol·licituds s'haurà de concretar la franja horària de gaudiment de la reducció de jornada diària i la concreció de les altres formes de gaudiment, l'autorització de les quals restarà condicionada sempre a les necessitats del servei.

13.2 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.

13.3 Els funcionaris/es que tinguin autoritzada una reducció de jornada i canviïn d'unitat hauran de presentar una nova sol·licitud d'autorització de reducció de jornada a la seva nova destinació per tal de concretar si la forma i franja de gaudiment de la reducció s'ajusta a les necessitats del servei de la nova unitat operativa i si s'escau establir una nova forma o franja de gaudiment.

Art. 14 Modalitats de reducció de jornada

Es poden concedir les següents reduccions de jornada als membres del cos de mossos d'esquadra:

- a) Reducció de jornada amb la totalitat de les retribucions
- b) Reducció per discapacitat legalment reconeguda
- c) Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

Article 15: Reducció de jornada amb la totalitat de les retribucions.

15.1 Els membres del cos de mossos d'esquadra poden gaudir d'una reducció de jornada diària de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privats de la guarda legal d'aquest/a per resolució judicial i que l'altre progenitor/a treballi.

15.2. Aquesta reducció de jornada amb el cent per cent de les retribucions té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària, en els supòsits previstos expressament per la llei, ha gaudit del permís de maternitat i de la paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest darrer permís.

El percentatge de la reducció no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit.

La persona beneficiària, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, podrà optar per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades senceres planificades de treball i consecutives. Les hores de compactació han de ser les corresponents a un terç de la jornada anual de treball quan la compactació sigui per la totalitat de l'any o la part proporcional si la compactació és per un període inferior a l'any de reducció.

Ateses les especials característiques del cos de mossos d'esquadra es preveuen dues formes més de gaudiment de la reducció de jornada a les què la persona beneficiària podrà optar, sempre d'acord amb les necessitats del servei:

a) En jornades senceres planificades de treball, concretes i fixes, repartides per setmanes, que sempre hauran de ser les mateixes jornades de la setmana, mentre duri la reducció.

b) En jornades senceres planificades de treball d'un torn concret, sempre s'haurà de mantenir el mateix torn mentre duri la reducció.

Aquesta reducció de jornada en qualsevol de les seves modalitats d'exercici és acumulable amb el permís de lactància.

Article 16: Reducció per discapacitat legalment reconeguda.

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 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.

Article 17: Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.

17.1 És possible gaudir de la reducció d'un terç de la jornada 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 tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que 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) Perquè tenen a càrrec un familiar fins el 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.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social integral.

17.2. Aquesta reducció de jornada és diària, però en el cas del cos de Mossos d'Esquadra per necessitats del servei i d'acord amb la persona afectada es podrà concretar en les següents altres formes de gaudiment:

- a) En jornades senceres planificades de treball, concretes i fixes, repartides per setmanes, que sempre hauran de ser les mateixes jornades de la setmana, mentre duri la reducció.
- b) En jornades senceres planificades de treball d'un torn concret, sempre s'haurà de mantenir el mateix torn mentre duri la reducció.

Aquest tipus de reducció requereix sempre una regularització anual i cada vegada que tingui lloc un canvi de destinació de la persona beneficiària. A més, quan hi ha canvi de destinació, el funcionari o funcionària ha de tornar a sol·licitar la reducció de jornada i s'ha d'establir novament la forma de gaudiment.

Capítol 5

Procediment de tramitació de les llicències, permisos i reduccions de jornada

Article 18 Tramitació de llicències

Les llicències s'han de sol·licitar mitjançant el corresponent document normalitzat. Transcorreguts tres mesos a comptar des de l'endemà de la data de presentació de la sol·licitud sense resolució expressa, la llicència s'entendrà desestimada.

S'exceptua d'aquest procediment la llicència per malaltia, prevista a l'article 5 d'aquest Decret i que té un règim jurídic propi, previst a la normativa específica de Seguretat Social. També s'exceptua d'aquest procediment la llicència per activitat sindical i que es regeix per les normes previstes a l'article 6 del present Decret.

Article 19 Tramitació de permisos

19.1 Les peticions de concessió de permisos s'han de sol·licitar també mitjançant els corresponents documents normalitzats i quan es tracti de permisos a justificar s'hauran d'acompanyar els justificants del fet causant.

19.2 Les peticions dels permisos per naixement d'un fill o filla, dels permisos per mort d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat i dels permisos per violència masclista, s'entendran concedides a partir de la comunicació de la persona interessada, sens perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de cinc dies hàbils.

La petició de permís per hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, els permisos per atendre fills discapacitats i el permís de flexibilitat horària recuperable s'han de resoldre en el termini de tres dies hàbils; llevat el supòsit d'ampliació excepcional del permís a sis dies jornades planificades de treball consecutives, en què la persona interessada haurà de presentar, prèviament, la documentació justificativa, i el termini per resoldre serà de sis dies hàbils.

Les peticions per permís prenatal, les peticions per trasllat de domicili, les peticions per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els també centres oficials, les peticions de permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal i les peticions per raó de matrimoni d'un familiar s'han de resoldre en el termini de cinc dies hàbils.

Transcorreguts aquests terminis sense dictar resolució expressa en els terminis esmentats, les sol·licituds s'entendran estimades.

19.3 Les peticions de permís per assumptes personals i per hores acumulades, s'han de resoldre en el termini de set dies hàbils, transcorregut aquest termini sense resolució expressa, la petició s'entendrà estimada.

19.4 Les peticions de permís per maternitat, les peticions per adopció o acolliment internacional, les peticions de permís per paternitat, les peticions de permís per lactància, les peticions per atendre a un familiar i les peticions per matrimoni s'han de resoldre en el termini quinze dies. Transcorregut aquest sense resolució expressa, la sol·licitud s'entendrà estimada.

Article 20: Tramitació de reduccions de jornada

20.1 Les peticions de reducció de jornada s'han de presentar mitjançant els corresponents documents normalitzats. Transcorregut el termini d'un mes a comptar des de l'endemà de la data de presentació sense resolució expressa, les peticions s'entendran estimades.

20.2 En les sol·licituds de reducció de jornada amb la totalitat de les retribucions cal justificar que l'altre progenitor/a treballa. En les sol·licituds de reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda cal justificar la discapacitat legalment reconeguda.

Disposició derogatòria

Resten derogades totes les disposicions de rang igual i inferior que s'oposin a l'establert per aquest reglament.

Queda derogat el Decret 15/1997, de 21 de gener, pel qual es regula el règim de llicències, permisos i vacances dels membres del cos de Mossos d'Esquadra, excepte l' article 1.2, els articles 14 a 19 del Capítol 4 i l'article 22, tots ells relatius a la règim de vacances i que continuen vigents

Disposició final

Aquest Decret entrarà en vigor en el termini d'un mes a partir de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Barcelona, XXX de XXXXXX de 2009

JOSÉ MONTILLA I AGUILERA
President de la Generalitat de Catalunya

JOAN SAURA I LAPORTA
Conseller del Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació