

si no també la resta de persones que presten serveis en les diferents administracions, organismes estatutaris i sector públic en general, a Catalunya.

L'avantprojecte de Llei s'ha estructurat segons les diferents mesures que poden afavorir la conciliació personal, laboral i familiar, començant per la regulació dels diferents tipus d'excedències, en segon lloc pels permisos vinculats a la filiació, la convivència i la família i finalment per la regulació de les reduccions de jornada també vinculades als àmbits esmentats. La llei es limita a regular les especialitats d'aquests tipus de situacions i no es reproduïen tots aquells requisits i efectes que s'apliquen per igual a la resta de tipus d'excedències i permisos, i que ja es troben regulats a la legislació de Funció Pública.

Pel que fa al contingut de la llei, es resolen els dubtes interpretatius que, especialment pel que fa a les unions estables de parella, i a la filiació per adopció o acolliment, es produïen a l'hora d'aplicar determinades mesures regulades a la legislació de funció pública. En aquest sentit, s'estableix clarament l'equiparació entre la filiació biològica i les adopcions i acolliments, i també a les unions estables de parella, tant heterosexuales com homosexuals en relació amb els matrimonis.

La llei incorpora com a novetat el permís de paternitat de quatre setmanes que s'ha d'iniciar a partir de la finalització del permís de maternitat, i que té una doble finalitat, d'una banda ampliar el temps de permanència del nadó en l'àmbit familiar i de l'altre permetre una major implicació del pare en la cura del menor. Aquest permís, pot utilitzar-lo la mare quan el pare no en té la custòdia o en cas de mort del pare.

Finalment s'incorporen a la legislació catalana les mesures en matèria de violència contra la dona regulades per la legislació de l'Estat, amb la finalitat de flexibilitzar al màxim la relació de treball de les víctimes de manera que la seva situació no els comporti un major risc ni haver de renunciar al lloc de treball.

A manera de conclusió, la llei pretén també establir un seguit de normes que han d'ajudar a imprimir la necessària dimensió social a l'organització administrativa i les relacions laborals i que, en aquesta mesura han de contribuir a inspirar tots els àmbits de la negociació col·lectiva.

Títol I. Disposicions generals

Article 1. Objecte

L'objecte d'aquesta llei és facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Article 2. Àmbit d'aplicació

2.1 Aquesta llei és d'aplicació:

- a) Al personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat, i de les entitats i organismes que en depenen o hi estan vinculats, incloses les empreses públiques.
- b) Al personal funcionari al servei dels ens locals de Catalunya, de les entitats i organismes que en depenen, i empreses públiques participades majoritàriament.
- c) Al personal funcionari no docent al servei de les universitats públiques catalanes, tot respectant l'autonomia universitària.
- d) Al personal del Parlament de Catalunya i dels d'organismes estatutaris, en els termes del que disposin les seves lleis reguladores.
- e) Al personal funcionari que presta serveis en consorcis, fundacions i altres ens en els quals més del cinquanta per cent del pressupost procedeixi d'alguna de les administracions referides als apartats anteriors

2.2 Les mesures establertes en aquesta llei seran d'aplicació també:

- a) Al personal funcionari interí, a excepció de l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència regulada a l'article 6 d'aquesta llei.
- b) Al personal eventual a excepció de les excedències regulades al títol II d'aquesta llei.

2.3 Les mesures establertes en aquesta llei s'apliquen per igual al personal que tingui vincle matrimonial i a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix la llei 10/1998, de 15 de juliol d'unions estables de parella. Així mateix s'apliquen també per igual en els supòsits de filiació biològica, adoptiva i d'acolliment permanent o preadoptiu, sens perjudici de les especialitats que s'estableixen en la pròpia llei en relació al còmput de terminis.

Títol II. Situacions administratives

Article 3. Supòsits d'excedència voluntària

3.1 Els supòsits d'excedència voluntària que s'estableixen en aquest títol tenen com a finalitat la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i es regeixen pel que s'estableix en aquesta llei i, en tot allò que no hi estigui expressament previst, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.

3.2 No es possible acumular dos períodes d'excèdència en cas que s'esdevingui una nova causa i per tant si durant el període d'excèdència un 500 subjecte causant suma dret a un altre persona d'excèdència que es d'ofici fins a l'1.999e)12.9455xr s

L'exercici simultani de l'excèdència per part de dues persones per raó d'un mateix fet causant sols és permès, prèvia autorització, quan així ho sol·licitin de forma expressa els interessats, i sempre que no afecti el funcionament dels serveis.

3.3 Les excèdències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que quedarà suspesa d'ofici fins a la finalització del termini d'excèdència.

ca.2 Artncàd 3.4 Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excèdència voluntària no es sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declararà d'ofici la situació d'excèdència voluntària per interès particular.

Article 4. Excèdència voluntària per tenir cura d'un fill o filla

4.1 El període d'excèdència computa a efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el tot el període d'excèdència es té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. Això no obstant, en cas que s'ocupi un lloc amb destinació provisional, es conserven els drets generals en aquest fins el cessament o fins el moment que es resolgui la corresponent convocatòria de provisió.0.242157s)-7.95757)-3.98035t)-3.98035ie)4.8596s)-7.95757e

4.2 L'excèdència voluntària per tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement del fill o filla, o de la sentència o resolució judicial en supòsits d'adopció i acolliment, i tindrà una durada màxima de tres anys a comptar de la data del naixement o de la sentència o resolució judicial en cas d'acolliment i adopció.

4.2 El període d'excèdència computa a efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el tot el període d'excèdència es té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. Això no obstant, en cas que s'ocupi un lloc amb destinació provisional, es conserven els drets generals en aquest fins el cessament o fins el moment que es resolgui la corresponent convocatòria de provisió.

Article 5. Excèdència voluntària per a tenir cura de familiars

5.1 L'excèdència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per tenir cura d'un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, que no es pugui valer pel seu compte, i no pugui exercir cap activitat retribuïda.

5.2 Aquesta excèdència es podrà atorgar per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excèdència vindrà determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la seva durada estimada.

5.3 El període d'excèdència computa a efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i de sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el tot el període d'excèdència es té dret a la reserva del lloc de trea6e)-7.9607.12e889i)-16.9259.)-16.7976a)4.85966m)-3.98035o)-provisional0.128297)-3.98035ee)4.85966s)0.128297)-3.98035c)0.128297o)-7.95757n)4.85966s)-7.95757e)4.85966r)-0.128297)-3.98035e)4.85966s)0.128297)-3.98035c)0.128297o)-7.95757n)4.85966s)-7.95757e)4.85966r)-0

El permís per raó del matrimoni té una durada de quinze dies naturals consecutius, que es poden gaudir dins del termini d'un any des de la data del casament. Aquest permís únicament s'atorga per haver contret matrimoni amb efectes civils en qualsevol de les seves formes.

Article 10. Permís per matrimoni d'un familiar

En cas de matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat es té dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball, ampliable a dos dies en cas que tingui lloc fora del territori de Catalunya.

Article 11. Permís per maternitat

11.1 El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes ampliables, en cas de part o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. En el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o de la part que en resti.

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

11.3 En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat es computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa si bé quan es tracti d'adopció internacional es pot iniciar fins a sis setmanes abans.

11.4 El permís de maternitat es pot gaudir a temps parcial, de forma ininterrompuda. La forma en què es distribueixi el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la seva concessió. En el cas de filiació biològica, només es podrà gaudir a temps parcial a partir de la sisena setmana posterior al part.

El permís de maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància, fills prematurs, i amb la reducció de jornada per guarda legal.

11.5 La mare pot sol·licitar el permís de maternitat en favor del pare. Aquest permís el podran gaudir pare i mare de forma simultània o successiva, sense que es pugui superar el termini màxim de setze setmanes o el que correspongui en cas de part, acolliment o adopció múltiple. En cas que s'opti perquè el pare gaudeixi del permís de forma successiva al de la mare, només podrà fer-ho a partir de la sisena setmana posterior al part.

El permís de maternitat a favor del pare únicament el pot sol·licitar la mare, que podrà demanar la revocació en qualsevol moment.

Article 12. Permís per naixement, adopció o acolliment

El pare té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement o de l'arribada del menor adoptat o acollit a la llar familiar. En cas d'acolliment o adopció. En cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies per a dos fills o filles i a quinze dies quan en siguin tres o més.

Article 13. Permís de paternitat

El pare té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des de la finalització del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que es tingui la guarda legal i la mare treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que quedarà suspesa d'ofici fins a la finalització del permís.

Les mares solteres o vídues i separades o divorciades quan tinguin la guarda legal exclusiva del fill o filla, també podran gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

Article 14. Permís per lactància i adaptació.

14.1 El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de 30 minuts. En cas de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, que es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finalitzat el permís de maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

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

Article 15. Permís per atendre fills o filles prematurs

En cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi de ser hospitalitzat a continuació del part, s'atorgarà un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes, que s'iniciarà a partir de la finalització del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, adopció o acolliment.

Article 16. Període de vacances

Quan el període del permís de maternitat, el de paternitat i el de cura de fills prematurs coincideixi total o parcialment amb el període de vacances, les vacances es gaudiran un cop finalitzats els permisos.

Article 17. Permisos per atendre fills o filles discapacitats

Les mares i els pares amb fills o filles discapacitats 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. Així mateix, tindran dret a dues hores de flexibilitat horària diària, per tal de conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rebi atenció.

Article 18. Permís prenatal

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, pel temps necessari per a la seva pràctica, i prèvia justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Article 19. Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau

El permís per mort, accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables ampliables fins a quatre en cas que el fet es produeixi en un municipi diferent al del lloc de treball. Excepcionalment es podrà ampliar el permís fins a sis dies laborables, per motius degudament justificats.

Article 20. Permís sense retribució per atendre un familiar

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

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que quedarà suspesa d'ofici fins a la finalització del permís.

Article 21. Permisos per situacions de violència de gènere

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que hagin d'absentar-se del lloc de treball per aquest motiu, tindran dret a que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades, d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

Així mateix, tindran dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta siguin necessàries per a la seva protecció o assistència social.

Article 22. 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 visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins el segon grau. El temps d'absència s'haurà de recuperar durant la mateixa setmana en què s'hagi gaudit del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ser puntuals o periòdics.

Títol IV. Reduccions de jornada

Article 23. Requisits de concessió

23.1 Les reduccions de jornada previstes en aquesta Llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que quedarà suspesa d'ofici fins a la finalització del termini de la reducció.

23.2 No es podrà concedir la reducció de jornada a dues persones per a un mateix fet causant, a excepció que l'exerceixin de forma alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Article 24. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

24.1 Es podrà gaudir d'una reducció com a màxim d'un terç de la jornada de treball amb la percepció del 100% de les retribucions, per tenir cura d'un fill o filla sempre que es tingui la guarda legal i que el pare o la mare treballin.

24.2 Aquesta reducció de jornada té una durada màxima d'un any a partir de la finalització del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, acolliment o adopció. En cas que s'hagi gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció es computa de manera consecutiva a partir de la finalització d'aquest permís.

24.3 El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, es podrà optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació serà el que correspongui proporcionalment, segons l'horari de la jornada de treball.

Article 25. Reducció de jornada per a les persones amb discapacitació legalment reconeguda

Les persones amb discapacitació legalment reconeguda que, per aquest motiu hagin de rebre tractament en centres públics o privats, tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi hagin de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres. Per gaudir d'aquesta reducció de jornada s'haurà d'aportar un informe dels serveis mèdics que corresponguin, que justifiqui la necessitat del tractament, la seva periodicitat o durada aproximada, i la necessitat que es dugui a terme en horari laboral.

Article 26. Reducció de jornada d'un terç o la meitat amb dret al 80% o 60% de les retribucions
Es podrà gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució respectivament, en els supòsits següents:

- a) Les dones víctimes de violència de gènere, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social íntegra.
- b) Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que es tingui la guarda legal.
- c) Per tenir cura d'una persona disminuïda, que no realitzi cap activitat retribuïda, sempre que es tingui la guarda legal.
- d) Per tenir al seu càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb incapacitat o disminució reconeguda, o amb un grau de dependència que li impedeixi ser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.

Disposicions addicionals

Primera

Les mesures establertes en aquesta Llei són d'aplicació al personal laboral de les administracions públiques, d'acord amb el que s'estableixi en els corresponents convenis col·lectius, per als quals aquesta Llei esdevé principi orientador.

Segona

Per tal de garantir el dret de les dones víctimes de violència de gènere que hagin d'abandonar la localitat del seu lloc de treball, a poder tenir un lloc de treball de característiques similars al lloc on hagin de residir, el Departament competent haurà d'oferir-los, de forma preferent, un lloc de treball del mateix cos i escala i de característiques similars en la localitat que sol·licitin.

Així mateix, el Govern de la Generalitat acordarà, amb els ens locals de Catalunya, en el marc del Consell Català de la Funció Pública, i amb la resta d'entitats públiques incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei, donar preferència a la mobilitat entre administracions, a les dones víctimes de violència de gènere que ocupin llocs de treball a qualsevol d'aquests ens.

Tercera

Es faculta el Govern perquè efectui el desplegament reglamentari d'aquesta Llei, adaptant les seves mesures a les peculiaritats del servei del personal docent, estatutari, veterinari del departament de salut, de centres penitenciaris, bombers, agents rurals i mossos d'esquadra.

Així mateix, es faculta els consellers competents perquè dictin les corresponents ordres d'adaptació per al personal esmentats, en el marc d'aquesta Llei i del reglament que aprovi el Govern.

Disposició transitòria

Les excedències, permisos i reduccions de jornada que s'estiguin gaudint en el moment d'entrada en vigor d'aquesta Llei s'adaptaran d'ofici, a aquesta, sempre que comportin condicions més beneficioses per a les persones interessades.

Disposició derogatòria única

Resten derogades totes les disposicions d'igual o inferior rang que s'oposin a l'establert en aquesta Llei i, de forma expressa les següents:

a) La Llei 6/2002, de 25 d'abril de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes i de modificació dels articles 96 i 97 del Decret legislatiu 1/1997.

b) Els articles 84.i), 86.2.b), d) i e); 90.1.a), 95.4 i 6; 96.1.a), e) i f), i l'article 97 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública

Disposició final

Aquesta Llei entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació.

Antecedents del Projecte de Llei

1. Informes de la Direcció General de la Funció Pública.

2. Escrit del Síndic de Greuges.

3. Al·legacions.

3.1. Resum de les al·legacions incorporades

3.2. Departaments de la Generalitat

– Política Territorial i Obres Públiques

- Benestar i Família
- Medi Ambient i Habitatge
- Comerç, Turisme i Consum
- Treball i Indústria
- Justícia
- Universitats, Recerca i Societat de la Informació
- Educació
- Salut
- Interior
- Relacions Institucionals i Participació
- Presidència
- 3.3. Organitzacions sindicals
 - Resum al·legacions
 - Comissions Obreres
 - UGT
 - IAC
- 3.4. Administracions locals
 - Associació Catalana de Municipis i Comarques
 - Ajuntament de Barcelona
- 4. Informe de la Comissió de Govern Local.
- 5. Informe de gènere.
- 6. Estudi econòmic.
- 7. Memòria.
- 8. Informe jurídic.
- 9. Certificat del Consell Tècnic.

N. de la R.: Els antecedents del Projecte de Llei poden ésser consultats a l'Arxiu del Parlament.