

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

Un cop transcorreguts els tres mesos d'entrada en vigor de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, ha transcorregut també el temps d'aplicació del programa d'actuació per atendre les consultes sobre la nova llei, que la Direcció General de la Funció Pública va elaborar i endegar per tal de poder valorar amb una certa visió objectiva i en base a dades reals l'aplicació concreta de la Llei i poder-ne així establir uns criteris interpretatius sobre els aspectes que aquesta aborda de manera menys clara, i que haurien de ser tractats per tota l'Administració de la Generalitat de manera homogènia.

Detectats, doncs, determinats aspectes conflictius en l'àmbit interpretatiu o d'aplicació de la Llei 8/2006, i per tal de facilitar una resposta homogènia des de tota l'Administració de la Generalitat a aquestes qüestions, aquesta Direcció General considera convenient emetre la següent circular interpretativa amb els criteris que constitueixen un mínim necessari per a garantir una aplicació adequada i equitativa de la Llei a tots els treballadors de la Generalitat respectant en tot moment l'àmbit de gestió que correspon al marge competencial de cada unitat de recursos humans així com la valoració de les necessitats del servei en cada cas - a les que la Llei 8/2006 supedita la concessió de les mesures que estableix- per part de cada secretari general:

**1. Permís de maternitat a temps parcial**

Aquest permís és incompatible amb els permisos de lactància, de fills prematurs i de reducció de jornada per guarda legal, de manera simultània. Serà compatible doncs, de manera successiva.

**2. Permís de paternitat.**

El permís de paternitat és d'aplicació exclusiva al pare amb l'excepció de les famílies monoparentals que expressament preveu la Llei.

En cas de naixement, d'adopció o acolliment per part de parelles homosexuals, podrà gaudir-ne, independentment del gènere, qui no gaudeix del permís de maternitat. Si el gaudiment del permís de maternitat és compartit, serà a opció dels progenitors sol·licitar-ne el gaudiment per un o altre. En tot cas caldrà aportar la documentació que justifiqui que la persona beneficiària ostenta la guarda legal del menor.

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

### **3. Compactació de la lactància i la reducció de jornada per cura de fill amb el 100% de retribucions**

La compactació pot ser per la totalitat del permís i/o reducció o per una part d'aquests, sempre d'acord amb les necessitats del servei.

En cap cas les hores de compactació poden ésser tractades com hores d'assumptes personals.

Per tal de compactar - sense perjudici de les adaptacions necessàries per als col·lectius específics previstos a la Llei- s'ha de calcular la borsa d'hores corresponent de lactància i/o del terç de la jornada de treball corresponent i dividir per la jornada ordinària corresponent (no reduïda). No obstant, si només s'opta per compactar la lactància gaudint de la reducció de jornada d'un terç diàriament, la borsa d'hores de lactància s'haurà de dividir per la jornada reduïda.

Lactància i reducció de jornada són acumulables tant en gaudiment diari com en gaudiment compactat.

El fet de compactar la reducció d'un terç de la jornada amb el 100% de les retribucions, suposa o bé un aminorament - proporcional al temps compactat- de la reducció d'un terç amb el 80% de les retribucions en cas de gaudiment successiu d'aquestes dues reduccions ( ja que aquest temps ja ha estat gaudit en temps de no presència retribuïda) o bé que un cop finalitzat el temps del permís compactat, el treballador s'hagi de reincorporar a la jornada ordinària fins a que es compleixi l'any a partir del finiment del permís de maternitat, moment en què podrà sol·licitar de nou la reducció d'un terç de la jornada per cura de fill amb el 80% de les retribucions i fins a que aquest compleixi els sis anys.

### **4. Permís per fills prematurs.**

Aquest permís s'ha d'entendre que es pot concedir quan hi hagi una hospitalització immediata o dins el primer mes del nounat.

En aquests casos l'inici del còmput de la lactància, la paternitat i la reducció de jornada d'un terç amb el 100%, esdevé igualment al finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

### **5. Personal interí i laboral temporal**

Si bé aquesta Llei és aplicable al personal interí i laboral temporal de la Generalitat, l'aplicació de les mesures que estableix no pot suposar en cap cas per aquest personal més drets dels que la seva pròpia condició i contractació estableixen.

Concretament pel que fa a la reserva del lloc durant tres anys que estableixen les excedències per cura de fill i cura de familiar, aquesta reserva s'ha d'entendre sense perjudici que durant aquest període es pugui deixar sense efectes el nomenament d'interí o rescindir el contracte de treball si concorre qualsevol de les causes que, d'acord amb la normativa vigent, donen lloc a la pèrdua de la condició d'interí o a l'extinció del contracte de

treball. En aquest cas el personal afectat cessa en la seva relació de serveis i finalitza el període d'excedència de què estigui gaudint.

Si abans de la finalització del període d'excedència en cada cas establert per la Llei, el personal interí i laboral temporal que es troba excedent no sol·licita el reingrés al servei actiu, cessa en la seva relació de serveis amb l'Administració de la Generalitat.

Un cop assolida la condició de funcionari o de personal laboral fix, el temps romàs en aquestes situacions d'excedència computa a efectes de drets passius i als efectes de triennis pel que fa al personal funcionari i d'antiguitat respecte del personal laboral.

#### **6. Adaptació de permisos, excedències i reduccions**

Tots aquells permisos, excedències i reduccions que en el moment de l'entrada en vigor de la Llei siguin d'aplicació d'acord amb el supòsit de fet del permís, excedència i reducció corresponent, s'han d'entendre autoritzables sense efectes retroactius i fins al límit temporal establert per la pròpia Llei en cada cas.

Director General de la Funció Pública

Carles Arias i Casal

Barcelona ..... d'octubre de 2006