

---

# 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

---

Avís legal: aquest text és propietat del CEMICAL. S'autoritza de manera genèrica l'accés als continguts, el seu tractament i explotació, sense cap finalitat comercial i sense modificar-los. En qualsevol cas, la reproducció, difusió o divulgació s'haurà d'efectuar tot citant la font.

Aquesta informació no substitueix la publicada en els diaris oficials, únics instruments que donen fe de la seva autenticitat.

---

*Inclou les modificacions introduïdes per:*

- *Decret Llei 3/2024, de 9 d'abril, de concessió d'un suplement de crèdit i d'un crèdit extraordinari als pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2023 prorrogats per al 2024 i d'altres mesures financeres i administratives*
- *Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics*
- *Llei 5/2007, de 4 de juliol, de mesures fiscals i financeres*

## SUMARI:

PREÀMBUL .....	3
CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS .....	4
Article 1. Objecte .....	4
Article 2. Àmbit d'aplicació .....	4
CAPÍTOL II. EXCEDÈNCIES .....	5
Article 3. Condicions Generals .....	5
Article 4. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla .....	5
Article 5. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars .....	5
Article 6. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència .....	6
Article 7. Excedència voluntària per violència de gènere .....	6
CAPÍTOL III. PERMISOS .....	6
Article 8. Condicions d'exercici .....	6
Article 9. Permís per matrimoni .....	6
Article 10. Permís per matrimoni d'un familiar .....	6
Article 11. Permís per maternitat .....	7
Article 12. Permís per naixement, adopció o acolliment .....	7
Article 13. Permís de paternitat .....	7
Article 14. Permís per lactància .....	8
Article 15. Permís per a atendre fills prematurs .....	8
Article 16. Període de vacances .....	8
Article 17. Permisos per a atendre fills discapacitats .....	8
Article 18. Permís prenatal .....	8
Article 19. Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau .....	8
Article 20. Permís sense retribució per a atendre un familiar .....	8
Article 21. Permisos per situacions de violència de gènere .....	9
Article 22. Permisos de flexibilitat horària recuperable .....	9
CAPÍTOL IV. REDUCCIONS DE JORNADA .....	9
Article 23. Requisits de concessió .....	9
Article 24. Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions .....	9
Article 25. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda .....	9
Article 26. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions .....	9
DISPOSICIONS ADDICIONALS .....	10
Primera. Aplicació al personal laboral de les administracions públiques .....	10
Segona. Víctimes de la violència de gènere .....	10
Tercera. Desplegament reglamentari i adaptació de les mesures .....	10
Quarta. Ampliació dels permís per naixement i cura de menor en famílies monoparentals amb guarda legal exclusiva .....	10
DISPOSICIONS TRANSITÒRIES .....	11
Primera. Adaptació d'excedències, permisos i reduccions .....	11
Segona. Comissió mixta generalitat - entitats municipalistes .....	11
Tercera. Legislació general de la seguretat social .....	11
Quarta. Condició de progenitor o progenitora .....	11
DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA .....	11
DISPOSICIÓ FINAL .....	11

## PREÀMBUL

El Parlament de Catalunya, amb la finalitat de conciliar la vida laboral i familiar, va aprovar la Llei 6/2002, del 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 i, posteriorment, la Llei 18/2003, del 4 de juliol, de suport a les famílies.

L'experiència dels darrers anys amb l'aplicació de les primeres mesures dictades per la Llei 6/2002 ha evidenciat la necessitat d'integrar en un text únic totes les disposicions destinades a la conciliació de la vida laboral i familiar en l'àmbit de la funció pública, per tal de facilitar-ne l'aplicació i la interpretació i millorar així la seguretat jurídica. Així mateix, l'adopció de noves mesures en aquest àmbit per la legislació bàsica de l'Estat i la mateixa Llei 18/2003, que estableix l'adaptació de les seves disposicions en matèria de funció pública, fan també necessària l'aprovació d'una nova llei que reguli d'una manera global totes les mesures en matèria de conciliació laboral, personal i familiar per al personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Aquesta llei té, doncs, una primera finalitat tècnica de sistematització, però no oblida l'objectiu prioritari de crear un sistema que permeti una implicació més gran del personal al servei de les administracions públiques en la vida familiar. Aquesta implicació no comporta menyscar la prestació dels serveis públics.

D'altra banda, amb aquesta llei s'impulsa un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de *conciliació* al concepte de *reorganització* de la vida personal, familiar i laboral. En aquesta línia, el Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-2007 promou la revalorització i el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la revalorització de la vida personal i familiar, amb el complement d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida laboral, personal i familiar de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixen la coresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents.

En aquest sentit, la llei estableix un sistema pel qual els membres d'un mateix nucli familiar poden gaudir d'una manera alternativa o compartida de les excedències, els permisos, les llicències i les reduccions de jornada que tenen com a finalitat la conciliació, de manera que la cura dels menors o d'altres familiars amb necessitats específiques es pugui repartir entre els dos membres.

En el marc de la millora de la sistemàtica i la seguretat jurídiques, aquesta llei recull en un sol text les mesures que dicta la legislació de la funció pública i que afavoreixen la conciliació personal, familiar i laboral del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, juntament amb altres mesures adoptades recentment per la normativa bàsica de l'Estat i per la llei de suport a les famílies. La regulació en una norma única permet que, en el marc de les competències de la Generalitat en matèria de règim local i d'autoorganització de les seves institucions, es puguin beneficiar de les dites mesures no només el personal al servei de l'Administració de la Generalitat sinó també les persones que presten serveis en les diferents administracions, organismes estatutaris i sector públic en general a Catalunya.

Aquesta llei s'estructura segons les diverses mesures que poden afavorir la conciliació de la vida personal i familiar amb la vida laboral: primerament, la regulació dels diversos tipus d'excedències; en segon lloc, els permisos vinculats a la filiació, la convivència i la família, i, finalment, la regulació de les reduccions de jornada també vinculades als àmbits esmentats. Aquesta llei es limita a regular les especialitats d'aquest tipus de situacions i no s'hi reproduïen els requisits i efectes que s'apliquen a la resta de tipus d'excedències i permisos, els quals la legislació de funció pública ja regula.

Pel que fa al contingut, aquesta llei resol els dubtes interpretatius que, especialment amb relació a les unions estables de parella i a la filiació per adopció o acolliment, es produïen a l'hora d'aplicar determinades mesures regulades per la legislació de la funció pública.

En aquest sentit, la llei estableix clarament l'equiparació entre la filiació biològica i les adopcions i els acolliments, i també l'equiparació de les unions estables de parella amb els matrimonis.

Aquesta llei incorpora com a novetat el permís de paternitat de quatre setmanes, que s'ha d'iniciar a partir del finiment 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'altra, permetre na major implicació de tots dos progenitors en la cura de l'infant. Aquest permís, el pot utilitzar la mare quan l'altre progenitor o progenitora no té la custòdia del nadó o en el cas de mort d'aquest.

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

En definitiva, aquesta llei pretén establir un conjunt de mesures que ajudin a atorgar la dimensió social necessària a l'organització administrativa i a les relacions laborals i que contribueixin a inspirar tots els àmbits de la negociació col·lectiva. Cal esperar que una propera revisió de la legislació general de la Seguretat Social permeti l'adequació d'aquesta llei al cas de les famílies homoparentals i a les unions estables de parella. Així, la disposició transitòria tercera estableix que aquests models de família siguin inclosos en els supòsits de la llei tan bon punt la legislació general de la Seguretat Social els inclogui d'una manera explícita.

El Govern, després de l'aprovació d'aquesta llei, ha d'impulsar i promoure altres mesures per continuar avançant en la flexibilitat laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

## **CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS**

### **Article 1. Objecte**

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

### **Article 2. Àmbit d'aplicació**

1. Aquesta llei és aplicable:

- 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 de les empreses públiques participades majoritàriament.
- c) Al personal funcionari no docent al servei de les universitats públiques catalanes, respectant l'autonomia universitària.
- d) Al personal del Parlament de Catalunya i dels organismes estatutaris, en els termes del que disposen les normes que els regulen.
- e) Al personal funcionari que presta servei en consorcis, fundacions i altres ens en els quals més del cinquanta per cent del pressupost procedeix d'alguna de les administracions a les quals fan referència les lletres anteriors.

2. Les mesures establertes per aquesta llei també són aplicables:

- a) Al personal funcionari interí, llevat de l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència, regulada per l'article 6.
- b) Al personal eventual, llevat de les excedències regulades pel capítol segon.

3. Les mesures establertes per aquesta llei s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix la Llei 10/1998, del 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures s'apliquen també tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu, sens perjudici de les especialitats que estableix la llei amb relació al còmput de terminis.

## **CAPÍTOL II. EXCEDÈNCIES**

### **Article 3. Condicions Generals**

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest capítol tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquesta llei i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.

2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

4. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

5. Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

6. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'article 7, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

### **Article 4. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla**

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

2. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

### **Article 5. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars**

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

#### **Article 6. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència**

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

2. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

#### **Article 7. Excedència voluntària per violència de gènere**

1. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere

### **CAPÍTOL III. PERMISOS**

#### **Article 8. Condicions d'exercici**

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció del que disposen els articles 10, 11.5, 17 i 19.

2. Els permisos regulats per aquest capítol són retribuïts, llevat del permís a què fa referència l'article 20.

#### **Article 9. Permís per matrimoni**

1. 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.

2. En el cas de les unions estables de parella, el desplegament reglamentari d'aquesta llei ha d'establir mecanismes amb efectes equivalents als de permís.

#### **Article 10. Permís per matrimoni d'un familiar**

Les persones a les quals és aplicable aquesta llei tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

## **Article 11. Permís per maternitat**

1. El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. 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.
2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.
3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.
4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.
5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.
6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat a favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

## **Article 12. Permís per naixement, adopció o acolliment**

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

## **Article 13. Permís de paternitat**

*(Article redactat segons la Llei 5/2007, de 4 de juliol, de mesures fiscals i financeres)*

1. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.
2. El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís 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.

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

#### **Article 14. Permís per lactància**

1. El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

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

#### **Article 15. Permís per a atendre fills prematurs**

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

#### **Article 16. Període de vacances**

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

#### **Article 17. Permisos per a atendre fills discapacitats**

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

#### **Article 18. Permís prenatal**

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc 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.

2. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

#### **Article 19. 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 dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

#### **Article 20. Permís sense retribució per a 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. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.



## **Article 21. Permisos per situacions de violència de gènere**

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

## **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 a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

## **CAPÍTOL IV. REDUCCIONS DE JORNADA**

### **Article 23. Requisits de concessió**

1. Les reduccions de jornada establertes per aquesta llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.
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.

### **Article 24. Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions**

*(Article redactat segons la Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics)*

Sens perjudici del que estableix l'article 26.a, les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

*(La DT 8ª de la Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics, estableix que les reduccions de jornada amb dret a percebre el 100% de retribucions a què es refereix l'article 24 de la Llei 8/2006, del 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, que han estat atorgades abans de l'entrada en vigor de la nova llei, es regeixen per la normativa vigent en el moment que es van autoritzar)*

### **Article 25. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda**

1. 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.
2. 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 26. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions**

Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre 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 al 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 íntegra.

## **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

### **Primera. Aplicació al personal laboral de les administracions públiques**

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

### **Segona. Víctimes de la violència de gènere**

1. Per garantir a les dones víctimes de la violència de gènere que han d'abandonar la localitat on treballen el dret a poder tenir un lloc de treball allà on hagin de residir, el departament competent els n'ha d'oferir un de característiques similars en la localitat que sol·licitin.
2. El Govern ha d'acordar 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 per a les dones víctimes de la violència de gènere que ocupen llocs de treball en qualsevol d'aquests ens.

### **Tercera. Desplegament reglamentari i adaptació de les mesures**

1. En el termini de tres mesos, a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el Govern n'ha de fer el desplegament reglamentari i adaptar-ne les mesures a les peculiaritats del personal docent, al personal estatutari, al personal veterinari del Departament de Salut, al personal dels centres penitenciaris, als bombers, als agents rurals i als mossos d'esquadra.
2. Es faculden les administracions locals de Catalunya perquè, en el desplegament d'aquesta llei, n'adaptin les mesures a les peculiaritats del servei del personal docent i de salut de l'àmbit local, i dels policies i els bombers locals.

### **Quarta. Ampliació dels permís per naixement i cura de menor en famílies monoparentals amb guarda legal exclusiva**

*(Disposició introduïda pel Decret Llei 3/2024, de 9 d'abril, de concessió d'un suplement de crèdit i d'un crèdit extraordinari als pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2023 prorrogats per al 2024 i d'altres mesures financeres i administratives)*

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el permís per naixement i el permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent, s'amplia en deu setmanes en el supòsit dels progenitors o progenitores de famílies monoparentals amb guarda legal exclusiva del fill o filla. Aquesta mesura també és aplicable a les persones membres del Cos de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra.

## **DISPOSICIONS TRANSITÒRIES**

### **Primera. Adaptació d'excedències, permisos i reduccions**

Les excedències, els permisos i les reduccions de jornada de què hom gaudeixi en el moment de l'entrada en vigor d'aquesta llei s'hi han d'adaptar d'ofici, sempre que comportin condicions més beneficioses per a les persones interessades.

### **Segona. Comissió mixta generalitat - entitats municipalistes**

En el termini d'un any a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei s'ha de constituir una comissió mixta Generalitat - entitats municipalistes per a avaluar l'impacte de la llei en els pressupostos municipals i acordar el procés pel qual es garantirà, per mitjà del Fons de cooperació local de Catalunya, el volum de recursos que ha comportat als ajuntaments l'aplicació de les mesures establertes en aquesta llei.

### **Tercera. Legislació general de la seguretat social**

Els continguts d'aquesta llei s'han d'adaptar i actualitzar, pel que fa a les unions estables de parella i les famílies homoparentals, en el moment en què la legislació general de la Seguretat Social permeti fer-ho garantint la no-discriminació d'aquestes realitats socials.

### **Quarta. Condició de progenitor o progenitora**

1. Fins que no entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya, les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitores d'aquest.

2. Quan entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya s'han de considerar progenitores les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixen.

## **DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA**

Resten derogades totes les disposicions de rang igual o inferior que s'oposin a l'establert per aquesta llei i, d'una manera expressa, les següents:

a) La Llei 6/2002, del 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 97 del Decret legislatiu 1/1997, del 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 entra en vigor l'endemà d'haver estat publicada en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.