



Generalitat de Catalunya  
Departament d'Interior  
Direcció General de la Policia

**CRITERIS DE TRAMITACIÓ DE LLICÈNCIES,  
PERMISOS, REDUCCIONS DE JORNADA I  
ABSÈNCIES DEL CME**

**mossos** d'esquadra  


**CRITERIS DE TRAMITACIÓ DE LLICÈNCIES, PERMISOS, REDUCCIONS DE  
JORNADA I ABSÈNCIES DE LES PERSONES MEMBRES DEL COS DE MOSSOS  
D'ESQUADRA**

**Abril 2024**



## ÍNDEX

<b>1. CONSIDERACIONS COMUNES A LA TRAMITACIÓ DE QUALSEVOL LLICÈNCIA, PERMÍS, REDUCCIÓ DE JORNADA I ABSÈNCIA DEL LLOC DE TREBALL.....</b>	<b>6</b>
1.1. Comunicació de l'absència del lloc de treball .....	6
1.2. Presentació de sol·licituds i aportació de la documentació justificativa .....	6
1.3. Manca de presentació de la documentació justificativa .....	6
1.4. Termini màxim per resoldre .....	7
1.5. Dret a no presentar documentació ja aportada davant de qualsevol Administració pública.....	7
<b>2. LLICÈNCIES.....</b>	<b>8</b>
2.1. Llicència per a estudis retribuïda (amb interès de l'Administració).....	8
2.2. Llicència per a estudis no retribuïda (sense interès de l'Administració) .....	9
2.3. Llicència per realitzar pràctiques en un altre cos, escala, categoria o Administració pública.....	10
2.4. Llicència per a la realització de pràctiques retribuïdes.....	11
2.5. Llicència per a assumptes propis.....	12
2.6. Llicència per a l'exercici de funcions sindicals .....	13
<b>3. PERMISOS I ABSÈNCIES.....</b>	<b>14</b>
<b>A. RETRIBUÏTS, NO RECUPERABLES I AMB JUSTIFICACIÓ .....</b>	<b>14</b>
3.1. Permís per matrimoni o per inici de convivència.....	14
3.2. Permís per matrimoni d'un familiar .....	15
3.3. Permís prenatal per a embarassades .....	16
3.4. Permís prenatal per a acompanyar a la progenitora embarassada.....	18
3.5. Permís prenatal en cas d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu .....	20
3.6. Permís per dol gestacional .....	21
3.7. Permís per naixement de fill/a prematur o que per qualsevol circumstància hagi de romandre hospitalitzat/da a continuació del part.....	22
3.8. Permís per naixement i cura de menor en famílies no monoparentals.....	23
3.9. Permís per naixement i cura de menor en famílies monoparentals amb guarda legal exclusiva .....	27



3.10. Permís per adopció o acolliment internacional.....	30
3.11. Permís per lactància en famílies no monoparentals .....	31
3.12. Permís per lactància en famílies monoparentals .....	33
3.13. Permís per assistir a reunions o visites en centres on els fills/filles discapacitats/des reben suport .....	35
3.14. Permís per a trasllat de domicili.....	36
3.15. Permís per deures inexcusables relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral .....	37
3.16. Per deures inexcusables de caràcter públic o personal .....	40
3.17. Permís pel torn de nit anterior a l'assistència a un judici.....	41
3.18. Permís per hores acumulades.....	42
3.19. Permís per a la realització d'exàmens finals en centres oficials i per a altres proves alliberadores.....	43
3.20. Permís per a crèdit horari sindical .....	46
3.22. Permís per accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari d'un familiar fins al segon grau .....	48
3.23. Permís per mort d'un familiar fins al segon grau.....	52
3.24. Absències per assistència a consulta mèdica.....	54
3.25. Absències per situacions de violència masclista.....	56
<b>B. RETRIBUÏTS, RECUPERABLES I AMB JUSTIFICACIÓ .....</b>	<b>57</b>
3.26. Flexibilitat horària recuperable per motius de conciliació .....	57
3.27. Flexibilitat horària per conciliar els horaris del centres on els fills/filles discapacitats/des reben atenció .....	59
3.28. Flexibilitat horària recuperable per situacions de violència masclista.....	60
<b>C. RETRIBUÏTS, RECUPERABLES I SENSE JUSTIFICACIÓ .....</b>	<b>61</b>
3.29. Flexibilitat horària recuperable per menstruació o per climateri amb afectació a la salut .....	61
<b>D. RETRIBUÏTS, NO RECUPERABLES I SENSE JUSTIFICACIÓ .....</b>	<b>62</b>
3.30. Permís per a assumptes personals .....	62
<b>E. PERMISOS NO RETRIBUÏTS, NO RECUPERABLES I AMB JUSTIFICACIÓ .....</b>	<b>64</b>
3.31. Permís parental per a la cura de fill/a o de menor en acolliment.....	64
3.32. Permís sense retribució per a atendre un familiar.....	66



<b>4. REDUCCIONS DE JORNADA.....</b>	<b>67</b>
4.1. Reducció de jornada per naixement de fill o filla prematur/a o que per qualsevol circumstància hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part.....	67
4.2. Reduccions de jornada per cura de fill/a entre els 0 i els 14 anys.....	68
4.2.1. Reducció de jornada per cura de fill/a entre els 0 i els 6 anys.....	68
4.2.2. Reducció de jornada per a la cura de fill/a de 6 a 12 anys.....	73
4.2.3. Reducció de jornada per a la cura de fill/a de 12 a 14 anys.....	75
4.3. Reducció de jornada per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu.....	76
4.4. Reducció de jornada per atendre un familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu.....	79
4.5. Reducció de jornada per tenir a càrrec un familiar amb discapacitat, dependent o que requereixi dedicació o atenció especial.....	81
4.6. Reducció de jornada per tenir cura d'una persona amb discapacitat que no realitzi cap activitat retribuïda i de la qual es tingui la guarda legal.....	83
4.7. Reducció de jornada per ésser víctima de la violència de gènere.....	84
4.8. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.....	85
4.9. Reducció de jornada per interès particular.....	86
<b>QÜESTIONS GENERALS SOBRE LES REDUCCIONS DE JORNADA.....</b>	<b>90</b>
Formes de gaudiment.....	90
Determinació de la forma de gaudiment.....	91
Concreció de la franja horària de gaudiment.....	92
Incidència en l'horari de treball i en el temps de descans.....	92
Canvis d'unitat o de destinació.....	92
Realització d'operacions especials retribuïdes amb hores extraordinàries.....	93
Activitats formatives en casos de concurs oposició de promoció o d'especialitat.....	93
Activitats formatives en interès del servei o formació interna.....	93
Reinteguments de quantitats percebudes indegudament.....	94
Pròrroga o renovació de reduccions autoritzades.....	94
Renúncia a la reducció autoritzada.....	95
Concurrència sobrevinguda de circumstàncies que habiliten el gaudiment d'altres reduccions més favorables.....	95



<b>5. ALTRES MESURES DURANT EL PERÍODE DE GESTACIÓ.....</b>	<b>96</b>
<b>6. PERSONES FUNCIONÀRIES EN PRÀCTIQUES DEL CME .....</b>	<b>97</b>
<b>ANNEX I – GRAUS DE CONSANGUNITAT I D'AFINITAT .....</b>	<b>98</b>
<b>ANNEX II – DEFINICIÓ DE PERSONA AMB DISCAPACITAT .....</b>	<b>99</b>
<b>ANNEX III – CIRCUIT DE VALIDADORS.....</b>	<b>100</b>



## **1. CONSIDERACIONS COMUNES A LA TRAMITACIÓ DE QUALSEVOL LLICÈNCIA, PERMÍS, REDUCCIÓ DE JORNADA I ABSÈNCIA DEL LLOC DE TREBALL**

### **1.1. Comunicació de l'absència del lloc de treball**

Als efectes de garantir la correcta prestació del servei i amb independència de la seva posterior justificació documental, la persona funcionària ha de comunicar al/ a la cap d'unitat o comandament corresponent qualsevol absència del lloc de treball ja sigui per motius de llicència, permís, reducció de jornada o qualsevol altra situació prevista en aquest Document, amb caràcter immediat i en tot cas abans de l'inici de la jornada de treball, de la forma que es consideri més adient, com per exemple mitjançant una comunicació telefònica o a través d'un correu electrònic.

Així mateix, també ha de posar en coneixement del seu superior jeràrquic de forma immediata l'absència del lloc de treball si la causa que la motiva sobrevé una vegada ha iniciat la seva jornada de treball.

### **1.2. Presentació de sol·licituds i aportació de la documentació justificativa**

Les sol·licituds relatives a llicències, permisos, reduccions de jornada i justificació d'absències s'hauran de presentar d'acord amb les previsions de cada llicència, permís, reducció de jornada o absència establertes en aquest Document.

Tret de previsió en contra, la documentació justificativa de cada sol·licitud s'ha de presentar juntament amb cada petició en el moment en què es formula.

En els casos en què la sol·licitud s'hagi de formalitzar mitjançant el portal d'informació i serveis per al personal de la Generalitat de Catalunya (ATRI), la documentació acreditativa s'haurà de presentar igualment, a través de l'esmentat portal, annexant a la mateixa sol·licitud la documentació corresponent.

### **1.3. Manca de presentació de la documentació justificativa**

En els casos en què el permís o l'absència s'entengui concedit/da amb la comunicació del fet causant, la manca de presentació de la documentació justificativa en el termini de deu dies hàbils des de la reincorporació al lloc de treball, comportarà la consideració de permís o absència no justificats així com l'increment de la borsa de romanent pel valor de les hores gaudides i no justificades.



#### **1.4. Termini màxim per resoldre**

El termini màxim per resoldre cada sol·licitud restarà en suspens mentre la persona funcionària no aporti la documentació justificativa corresponent a cadascun dels permisos, llicències o reduccions de jornada.

#### **1.5. Dret a no presentar documentació ja aportada davant de qualsevol Administració pública**

Les persones funcionàries membres del cos de Mossos d'Esquadra no estan obligades a aportar els documents que ja hagin presentat davant de qualsevol Administració Pública. A aquests efectes, la persona funcionària haurà d'indicar en quina data i davant de quin òrgan administratiu va presentar els esmentats documents, en el camp d'observacions de cada sol·licitud.

Tret que en el procediment de referència consti l'oposició expressa de la persona interessada o la llei especial aplicable requereixi el seu consentiment exprés, l'Administració recavarà la documentació a través de les seves xarxes corporatives o mitjançant una consulta a les plataformes d'intermediació de dades o d'altres sistemes electrònics habilitats a l'efecte.

Excepcionalment, si no es poguessin obtenir els documents acabats d'esmentar, l'Administració podrà sol·licitar a la persona funcionària la seva aportació.

El requeriment acabat d'esmentar suspèn el termini màxim per resoldre la sol·licitud, d'acord amb l'article 22.1.a) de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.



## 2. LLICÈNCIES

### 2.1. Llicència per a estudis retribuïda (amb interès de l'Administració)

Tindrà la consideració de llicència per a estudis amb interès de l'Administració la formació de promoció o provisió, és a dir, aquella activitat formativa associada als concursos d'oposició d'ascens i concursos d'oposició d'especialitat.

Als efectes de l'acompliment 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 DGP, es podran computar les hores de treball que corresponguin tenint en compte la planificació de la jornada de la persona interessada a la seva destinació d'origen.

Aquesta llicència no dona dret a indemnitzacions per raó de servei.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 3 mesos des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Desestimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Llicència d'estudis per interès Administració.  Cal indicar a l'apartat d'observacions quina formació es realitza.	
<b>Concepte a PGH</b>	Estudis a l'ISPC	LEPC (jornades de treball) / LEPCF (jornades de festa): Llicència per estudis a l'ISPC (promoció i provisió de llocs de treball).
	Fora de l'ISPC	LEAR (jornades de treball) / LEARF (jornades de festa): Llicència per estudis retribuïda fora de l'ISPC.





## 2.2. Llicència per a estudis no retribuïda (sense interès de l'Administració)

Cal que els estudis versin sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball. Així mateix, caldrà un informe favorable del comandament superior, amb rang d'àrea o superior.

La denegació s'ha de motivar expressament. Aquesta situació no dona dret a indemnitzacions per raó de servei.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 3 mesos des de la presentació de la sol·licitud.
<b>Sentit del silenci</b>	Desestimatori.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Llicència per estudis no retribuïts.
<b>Acreditació</b>	Document indicatiu dels estudis que es realitzen o còpia del pagament de la matrícula.
<b>Concepte a PGH</b>	Eскурçament de quadrant i alta d'un període d'inactivitat per la durada de la llicència.



### 2.3. Llicència per realitzar pràctiques en un altre cos, escala, categoria o Administració pública

Aquesta llicència correspon quan es dugui a terme la fase de pràctiques en els concursos d'oposició d'ascens del cos de Mossos d'Esquadra i la persona funcionària no opti per mantenir les retribucions del lloc de treball d'origen.

També correspon aquesta llicència en aquells casos en què les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra participin en convocatòries d'accés a un altre cos d'una altra administració pública diferent a l'Administració de la Generalitat i sigui necessària la realització d'un període de pràctiques previ al nomenament com a funcionari/ària.

En aquest supòsit, el funcionari/ària tindrà dret a percebre les retribucions que li corresponen com a funcionari/ària en pràctiques a càrrec d'aquella Administració, però no tindrà l'opció de percebre les retribucions del lloc d'origen que ocupava a càrrec de l'Administració de la Generalitat.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 3 mesos des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Desestimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Llicència per pràctiques en un altre cos, escala, categoria o administració.	
<b>Acreditació</b>	Només en el cas de realitzar pràctiques en una altra Administració: Document que constati la realització de les pràctiques.	
<b>Concepte a PGH</b>	Pràctiques dins del CME	Assignació a quadrant en la destinació de pràctiques i informar treball/festa i totes les incidències que corresponguin.
	Pràctiques fora del CME	Escurçament de quadrant i alta d'un període d'inactivitat per la durada de les pràctiques.



#### 2.4. Llicència per a la realització de pràctiques retribuïdes

Aquesta llicència correspon quan es dugui a terme la fase de pràctiques en els concursos d'oposició d'ascens en el cos de Mossos d'Esquadra i la persona opti per mantenir les retribucions del lloc de treball d'origen.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 3 mesos des de la presentació de la sol·licitud.
<b>Sentit del silenci</b>	Desestimatori.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Llicència per pràctiques retribuïdes.
<b>Acreditació</b>	No cal presentar cap documentació addicional.
<b>Concepte a PGH</b>	Assignació a quadrant en la destinació de pràctiques i informar treball/festa i totes les incidències que corresponguin.



## 2.5. Llicència per a assumptes propis

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.

La durada mínima d'aquesta llicència és d'un dia natural. En cas de gaudir de més d'un dia, els períodes de llicència, i per tant el període de descompte retributiu, engloba la totalitat de dies compresos entre la primera i la darrera jornades planificades de treball d'aquest període, sense que es pugui fraccionar, i independentment que la planificació de les jornades intermèdies sigui de festa o treball. És a dir, per poder gaudir d'un nou període de llicència, s'ha d'haver produït la reincorporació efectiva al lloc de treball.

La concessió de la llicència està subordinada a les necessitats del servei i 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.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 3 mesos des de la presentació de la sol·licitud.
<b>Sentit del silenci</b>	Desestimatori.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Llicència per assumptes propis no remunerats.
<b>Acreditació</b>	No cal presentar cap documentació addicional.
<b>Concepte a PGH</b>	Escurçament de quadrant i alta d'un període d'inactivitat per la durada de la llicència.



## 2.6. Llicència per a l'exercici de funcions sindicals

Les llicències per exercir funcions sindicals, a temps total o a temps parcial, es gaudiran de conformitat amb l'establert per acord amb les organitzacions sindicals representatives del cos de Mossos d'Esquadra.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 3 mesos des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori	
<b>Sol·licitud</b>	A instància de l'organització sindical.	
<b>Concepte a PGH</b>	Gaudiment a temps complet	TREBA mitjançant un quadrant PAR4 de 7:30h en torn partit de dilluns a divendres.
	Gaudiment a temps parcial	RESIN pel temps de dedicació sindical aprovat, en el quadrant que té la persona funcionària planificat.



### 3. PERMISOS I ABSÈNCIES

#### A. RETRIBUÏTS, NO RECUPERABLES I AMB JUSTIFICACIÓ

##### 3.1. Permís per matrimoni o per inici de convivència

El permís per matrimoni o per inici de la convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius.

Els cònjuges o convivents poden gaudir d'aquest permís dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència, respectivament.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 15 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per matrimoni o parella de fet.	
<b>Acreditació</b>	En cas de matrimoni	Certificat emès per l'autoritat civil corresponent, llibre de família o partida literal de la inscripció del matrimoni en el Registre Civil.
	En cas d'inici de la convivència	Esriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un/a fill/a comú/una, o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya. La inscripció en altres registres de parelles estables no serveix com a justificació del permís.
<b>Concepte a PGH</b>	PMATR (jornades de treball) / PMATF (jornades de festa).	



### 3.2. Permís per matrimoni d'un familiar

El matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat dóna 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.

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.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 5 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per matrimoni d'un fill o familiar fins a 2on grau.
<b>Acreditació</b>	Còpia del llibre de família dels contraents i còpia del llibre de família que acrediti la relació familiar amb un d'ells. Quan es tracti de justificar l'assistència a un matrimoni d'un familiar de l'altre membre de la parella de fet del/de la funcionari/ària: escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un/a fill/a comú/una o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.
<b>Concepte a PGH</b>	PMTF.



### 3.3. Permís prenatal per a embarassades

Les funcionàries embarassades del cos de Mossos d'Esquadra tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals, a tècniques de preparació per al part i de reproducció assistida 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.

Així mateix, les membres del cos de Mossos d'Esquadra en estat de gestació tenen dret a absentar-se del seu lloc de treball durant el temps indispensable per poder assistir i ser ateses en visites d'urgència vinculades amb l'embaràs, comunicant l'absència al seu superior jeràrquic en els termes previstos a l'apartat primer d'aquest Document.

El permís prenatal inclou en tot cas, el temps necessari per a acudir al centre sanitari i retornar al lloc de treball. Per calcular el temps de desplaçament a què fa referència el paràgraf anterior es farà servir el web de mobilitat de la Generalitat de Catalunya.

<b>Resolució</b>	En cas d'exàmens prenatals, cursos de preparació per al part i cursos de reproducció assistida	Com a màxim, 5 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.
	En cas de visites d'urgència relacionades amb la gestació	S'entendran automàticament concedides a partir de la comunicació del fet causant, sens perjudici de la necessitat de presentar la presentació justificativa en el termini de 10 dies hàbils des de la reincorporació al lloc de treball.
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per examen prenatal/preparació part/reproducció assistida.	





<b>Acreditació</b>	De l'assistència a exàmens prenatals, cursos de preparació per al part o cursos de reproducció assistida	Certificat de l'Àrea Bàsica de Salut o del centre mèdic corresponent que acrediti que l'examen prenatal, les classes de preparació per al part o el curs de reproducció assistida a què s'ha de sotmetre la funcionària embarassada, s'ha de realitzar dins de la seva jornada de treball i justificant d'assistència a l'examen, classe o curs corresponent.
	De les visites d'urgència relacionades amb la gestació	Certificat emès pel centre de salut que acrediti que la visita d'urgència està relacionada amb l'estat de gestació en què es troba la persona sol·licitant del permís.
<b>Concepte a PGH</b>	PPART.	



### 3.4. Permís prenatal per a acompanyar a la progenitora embarassada

El/la progenitor/a no gestant pot disposar d'un permís per tal d'absentar-se del seu lloc de treball amb la finalitat d'acompanyar l'altra progenitora embarassada durant la pràctica d'exàmens prenats, tècniques de preparació per al part i de reproducció assistida.

Així mateix, el/la progenitor/a no gestant té dret a absentar-se del seu lloc de treball durant el temps en què l'altra persona progenitora sigui atesa en visites d'urgència relacionades amb l'embaràs, comunicant l'absència al seu superior jeràrquic en els termes previstos a l'apartat primer d'aquest Document.

El permís prenatal inclou, a banda del temps necessari per a dur a terme els exàmens, cursos o visites d'urgència, el temps necessari perquè el/la progenitor/a no gestant pugui acudir al centre sanitari, des del seu lloc de treball i retornar a aquest. Per a calcular el temps de desplaçament esmentat al paràgraf anterior es farà servir el web de mobilitat de la Generalitat de Catalunya.

<b>Resolució</b>	En cas d'exàmens prenats, cursos de preparació per al part i cursos de reproducció assistida	Com a màxim, 5 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.
	En cas de visites d'urgència relacionades amb la gestació	S'entendran automàticament concedides a partir de la comunicació del fet causant, sens perjudici de la necessitat de presentar la presentació justificativa en el termini de 10 dies hàbils des de la reincorporació al lloc de treball.
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per examen prenatal/preparació part/ reproducció assistida.	



<b>Acreditació</b>	De l'acompanyament a exàmens prenatals, cursos de preparació per al part o cursos de reproducció assistida	Justificant del centre mèdic d'assistència a exàmens prenatals en qualitat d'acompanyant.
	De l'acompanyament a visites d'urgència relacionades amb la gestació	Justificant del centre mèdic acreditatiu de l'assistència, en qualitat d'acompanyant, a una visita d'urgència relacionada amb l'estat de gestació en què es troba l'altra progenitora embarassada.
<b>Concepte a PGH</b>	PPART.	



### 3.5. Permís prenatal en cas d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu

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.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 5 dies des de la presentació de la sol·licitud.
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per tràmits adopció / acolliment.
<b>Acreditació</b>	Document que expressi que els tràmits del procés d'adopció o acolliment s'han de realitzar dins la jornada de treball.
<b>Concepte a PGH</b>	PPART.



### 3.6. Permís per dol gestacional

En el supòsit de pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació, la persona gestant i l'altra persona progenitora o, en el seu cas, un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant, podran disposar d'un permís de tres dies hàbils a continuació del fet causant o de l'alta mèdica en cas que hi hagi hospitalització.

<b>Resolució</b>	S'entén concedit a partir de la comunicació de la persona interessada, sens perjudici de la justificació posterior del fet causant en el termini de deu 10 hàbils des de la reincorporació al lloc de treball.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per dol gestacional.	
<b>Acreditació</b>	Persona gestant	Certificat mèdic acreditatiu de la pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació.
	L'altra persona progenitora	Certificat mèdic acreditatiu de la pèrdua gestacional entre la setmana sis i el dia cent setanta-nou de la gestació i declaració de ser l'altra persona progenitora.
	Familiars dins del segon grau	Certificat mèdic acreditatiu de la pèrdua gestacional entre la setmana sis i el dia cent setanta-nou de la gestació i còpia del llibre de família que acrediti la relació familiar amb la persona gestant. En els casos de parella de fet, caldrà aportar també l'escriptura pública o l'acta de notorietat de la convivència que acrediti la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.
<b>Concepte a PGH</b>	PDOGE (jornades de treball) / PDOGF (jornades de festa).	



### 3.7. Permís per naixement de fill/a prematur o que per qualsevol circumstància hagi de romandre hospitalitzat/da a continuació del part

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per naixement per a la mare biològica té dret a l'absència del lloc de treball durant un màxim de dues hores diàries amb la percepció de retribucions íntegres, mentre duri l'hospitalització del fill/a a continuació del part.

Aquest permís no es pot acumular amb la reducció de jornada per naixement de fill/a prematur o que per qualsevol altra circumstància hagi de romandre hospitalitzat/da a continuació del part.

<b>Resolució</b>	S'entén concedit a partir de la comunicació de la persona interessada per a la seva concessió, sens perjudici de la justificació posterior del fet en el termini de 5 dies hàbils des de la reincorporació al lloc de treball.
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Absències> Absència naix.fill prematur / hospitalitzat després del part.
<b>Acreditació</b>	Justificant mèdic en què consti que el fill/a és prematur o que ha de romandre ingressat a continuació del part. Caldrà presentar l'informe o certificat mèdic d'alta hospitalària per comprovar la data de finalització del permís.
<b>Concepte a PGH</b>	PFPRE.



### **3.8. Permís per naixement i cura de menor en famílies no monoparentals**

El permís per naixement i cura de menors té una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediatament posteriors al fet causant són, en tot cas, de descans obligatori i es gaudiran de forma ininterrompuda.

Aquest permís s'amplia en dues setmanes més, una per a cadascuna de les persones progenitores, en el supòsit de discapacitat del fill o la filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple.

Transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori i sempre que les dues persones progenitores treballin, el període de gaudiment del permís es podrà realitzar, de manera ininterrompuda (a continuació del període de descans obligatori) o de forma interrompuda (en un moment posterior a la finalització del descans obligatori).

Les setmanes posteriors al període de descans obligatori es podran gaudir dins del dotze mesos a comptar:

1. O bé des del naixement del fill/a;
2. O bé des de la resolució judicial que constitueix l'adopció;
3. O bé des de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

En el cas del gaudiment interromput es requereix, per a cada període de gaudi, un previ d'almenys 15 dies. En qualsevol cas, el gaudiment s'ha de fer per setmanes completes.

Les setmanes posteriors al període de descans obligatori es podran gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o la filla, la durada del permís no es reduirà, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudiment d'aquest permís, però sempre que hagin transcorregut les setmanes de descans obligatori, es podrà participar, com a alumne/a, en els cursos de formació que convoqui l'Administració.



La persona funcionària que gaudeixi d'un permís per naixement i cura de menor no podrà prendre part en operacions especials i retribuïdes amb hores extraordinàries durant el període de gaudiment.

Si el permís per naixement i cura de menor coincideix totalment o parcial amb algun dels cicles de vacances concedits, la persona afectada haurà de sol·licitar un nou cicle de vacances per iniciar el gaudiment l'endemà de la data de finiment del permís.

Únicament si les necessitats del servei no permeten el gaudiment de les vacances en el moment de la reincorporació, es podrà sol·licitar un nou cicle de vacances dels que restin disponibles en la seva destinació, que haurà de ser al més aviat possible.

Tenint en compte que les vacances caduquen si no s'han gaudit durant l'any policial en què s'han generat, excepcionalment, quan la situació de permís per naixement i cura de menor impedeixi iniciar el gaudiment de les vacances dins de l'any policial al que corresponguin, o una vegada iniciat el període de vacances sobrevingués aquesta situació, el període de vacances es podrà gaudir encara que hagi finalitzat l'any policial al qual corresponguin i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Així mateix, les vacances s'hauran de sol·licitar sempre amb caràcter previ a la finalització del permís, per iniciar el seu gaudiment el primer dia de reincorporació al lloc de treball després del permís. En cas contrari es produirà la caducitat de les vacances de l'exercici anterior encara no gaudides. Únicament si les necessitats del servei no permeten iniciar el gaudiment del nou cicle de vacances a continuació del permís i si així ho justifica, mitjançant informe del cap de la persona funcionària, es podrà gaudir un nou cicle de vacances .

El gaudiment d'aquest permís és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol activitat pública o privada retribuïda derivada de contracte de treball o de prestació de serveis.

Mentre s'està gaudint del permís per naixement i cura de menor no es generen hores de reducció.

### **Supòsits especials**

#### Defunció de la mare biològica

En cas de defunció de la mare biològica, l'altra persona progenitora pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.





Inici del termini per al gaudiment del permís per a la persona progenitora diferent de la mare biològica en casos d'acumulació del temps de lactància

En el cas que s'opti pel gaudiment d'aquest permís amb posterioritat a la setena setmana del permís per naixement, si la persona progenitora que gaudeix d'aquest últim permís hagués sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes, serà a la finalització d'aquest període quan s'iniciarà el còmput de les deu setmanes restants del permís de la persona progenitora diferent de la mare biològica.

Acolliments o adopcions

El termini per al gaudiment del permís es compta, a elecció de la persona adoptant o acollidora, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi.

Així mateix, el permís per naixement i cura de menor es podrà iniciar quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o de la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

El gaudiment avançat del permís per naixement i cura de menor a què fa referència el paràgraf anterior no impedeix al guardador o acollidor únic gaudir de forma independent del permís per a adopcions o acolliments internacionals, sempre que es verifiqui la concurrència del corresponent fet causant.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, que donen dret a aquest permís són els que s'estableixin al Codi civil o a les lleis civils de les comunitats autònomes.

En qualsevol cas, l'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a un any.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 15 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud</b>	En cas de gaudiment ininterromput	DAD 21 c)
	En cas de gaudiment interromput	DAD 21 d)



<b>Acreditació</b>	De la filiació	Còpia del llibre de família complet o del certificat d'inscripció del/de la fill/a en el Registre Civil .
	De l'adopció, guarda o acolliment	Còpia de la resolució judicial o de la decisió administrativa corresponent.
	En cas de gaudiment interromput, si l'altre/a progenitor/a no treballa a la Generalitat de Catalunya	A banda dels documents que acreditin la filiació, l'adopció, la guarda o l'acolliment, certificat de l'empresa o vida laboral de l'altra persona progenitora.
<b>Concepte a PGH</b>	Jornades de treball	PMATE (jornades de treball).
		PPATE (jornades de treball).
	Jornades de festa	PMAF (jornades de festa).
		PPAF (jornades de festa).



### **3.9. Permís per naixement i cura de menor en famílies monoparentals amb guarda legal exclusiva**

En el cas de famílies monoparentals, les persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores úniques, amb guarda legal exclusiva, disposen del permís per naixement i cura de menor durant vint-i-sis setmanes, de les quals les sis setmanes immediatament posteriors al fet causant són de descans obligatori i s'han de gaudir de forma ininterrompuda.

Aquest permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o la filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple.

Transcorregudes les sis setmanes de descans obligatori, la persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora única, podrà optar entre gaudir les setmanes restants del permís de forma ininterrompuda (a continuació del període de descans obligatori) o de forma interrompuda (en un moment posterior a la finalització del descans obligatori).

Les setmanes posteriors al període de descans obligatori es podran gaudir dins del dotze mesos a comptar:

1. O bé des del naixement del fill/a
2. O bé des de la resolució judicial que constitueix l'adopció
3. O bé des de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

En el cas del gaudi interromput es requereix, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i s'ha de fer per setmanes completes.

Les setmanes posteriors al període de descans obligatori es podran gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o la filla, el període de durada del permís no es reduirà, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudiment d'aquest permís, però sempre que hagin transcorregut les setmanes de descans obligatori, es podrà participar, com a alumne/a, en els cursos de formació que convoqui l'Administració.



La persona funcionària que gaudeixi d'un permís per naixement i cura de menor no podrà prendre part en operacions especials i retribuïdes amb hores extraordinàries durant el període de gaudiment.

Si el permís per naixement i cura de menor coincideix totalment o parcial amb algun dels cicles de vacances concedits, la persona afectada haurà de sol·licitar un nou cicle de vacances per iniciar el gaudiment l'endemà de la data de finiment del permís. Únicament si les necessitats del servei no en permeten el gaudiment en el moment de la reincorporació, es podrà sol·licitar un nou cicle de vacances dels que restin disponibles en la seva destinació, que haurà de ser al més aviat possible.

Tenint en compte que les vacances caduquen si no s'han gaudit durant l'any policial en què s'han generat, excepcionalment, quan la situació de permís per naixement i cura de menor impedeixi iniciar el gaudiment de les vacances dins de l'any policial al que corresponguin, o una vegada iniciat el període de vacances sobrevingués aquesta situació, el període de vacances es podrà gaudir encara que hagi finalitzat l'any policial al qual corresponguin i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Així mateix, les vacances s'hauran de sol·licitar sempre amb caràcter previ a la finalització del permís, per iniciar el seu gaudiment el primer dia de reincorporació al lloc de treball després del permís. En cas contrari es produirà la caducitat de les vacances de l'exercici anterior encara no gaudides. Únicament si les necessitats del servei no permeten iniciar el gaudiment del nou cicle de vacances a continuació del permís i si així ho justifica, mitjançant informe del cap de la persona funcionària, es podrà gaudir un nou cicle de vacances.

El gaudiment d'aquest permís és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol activitat pública o privada retribuïda derivada de contracte de treball o de prestació de serveis.

Mentre s'està gaudint del permís per naixement i cura de menor no es generen hores de reducció.

### **Particularitats en relació amb els acolliments o adopcions únics**

El còmput del termini per al gaudiment del permís per naixement i cura de menor en casos d'acolliment o adopcions únics es compta, a elecció de la persona adoptant o acollidora única, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir



de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Així mateix, el permís per naixement i cura de menor es podrà iniciar quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o de la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

El gaudiment avançat del permís per naixement i cura de menor a què fa referència el paràgraf anterior no impedeix al guardador o acollidor únic gaudir de forma independent del permís per a adopcions o acolliments internacionals, sempre que es verifiqui la concurrència del corresponent fet causant.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, que donen dret a aquest permís són els que s'estableixin al Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes. L'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a un any.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 15 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud</b>	Gaudiment ininterromput	DAD 21 c)
	Gaudiment interromput	DAD 21 d)
<b>Acreditació</b>	De la filiació	Còpia del llibre de família o del certificat d'inscripció del/de la fill/a en el Registre Civil.
	De l'adopció, guarda o acolliment	Còpia de la resolució judicial o de la decisió administrativa corresponent.
	De la condició de família monoparental	Certificat de família monoparental emès per l'Administració competent o document acreditatiu equivalent.
	De la guarda legal	Còpia del document justificatiu.
<b>Concepte a PGH</b>	Jornades de treball	APNMON (jornades treball).
	Jornades de festa	APNMOF (jornades de festa).



### 3.10. Permís per adopció o acolliment internacional

Quan per a l'adopció o acolliment internacional sigui necessari el desplaçament previ de les persones progenitores al país d'origen del/la menor, es tindrà dret a un permís de fins a dos mesos de durada, que es podrà gaudir de manera fraccionada, amb percepció només de les retribucions bàsiques.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 15 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per adopció internacional.	
<b>Acreditació</b>	Sentència d'adopció o document acreditatiu de la necessitat de desplaçar-se al país d'origen del/ de la menor.	
<b>Concepte a PGH</b>	Jornades de treball	PMATE (jornades de treball).
	Jornades de festa	PMAF (jornades de festa).



### **3.11. Permís per lactància en famílies no monoparentals**

Aquest permís dóna dret a una hora diària d'absència del lloc de treball fins que el fill o filla, biològic, adoptat o acollit, assoleixi els 12 mesos d'edat.

L'hora diària d'absència es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts a l'inici i al final de la jornada laboral.

El permís per lactància es configura com un dret individual de cada persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora, de forma que les dues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores tindran dret a gaudir, de forma independent, de l'hora diària d'absència que els atorga aquest permís. Així mateix, el permís per lactància es configura com un dret intransferible de cada persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora. En conseqüència, la manca d'exercici d'aquest permís per part de qualsevol de les persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores no incrementarà les hores que corresponen a l'altra.

El permís s'incrementarà proporcionalment en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, amb la possibilitat de gaudiment fraccionat a l'inici i al final de la jornada.

El còmput del permís per lactància comprèn des de la setena setmana posterior al naixement del fill o filla, o les que corresponguin en cas de part múltiple o en cas d'ampliació del permís per naixement i cura del menor, fins als 12 mesos del noutat. En aquest sentit caldrà establir una borsa d'hores tenint en compte el període de còmput del paràgraf anterior i descomptant, si s'escau, les vacances i el permís per naixement i cura de menor. Les hores resultants es podran gaudir de manera diària o en jornades senceres planificades de treball, consecutives o repartides per setmanes (lactància parcial).

Tot i que el còmput del permís per lactància, amb caràcter general, s'inicia la setena setmana posterior al naixement, es permet el gaudiment diari a partir de la sisena setmana de descans obligatori previst en el permís per naixement i cura de menor.

En cas de compactació del permís de lactància en jornades completes, aquesta modalitat només es podrà gaudir a partir de la finalització de la totalitat del permís per naixement i cura de menor.

En el cas que es gaudeixi de la lactància de manera compactada i, en acabar la compactació, es sol·liciti el gaudiment de manera continuada d'un permís o llicència sense retribucions, o bé d'una excedència, és obligat el reintegrament de la quantitat total corresponent que s'hagi



avançat a la persona interessada pel fet de gaudir de la compactació de jornada. Aquest reintegrament es realitzarà amb un sol pagament a tant alçat per part de la persona interessada d'acord amb els criteris generals de retorn de les quantitats percebudes indegudament.

Amb independència de la forma de gaudiment d'aquest permís, ja sigui diàriament, parcial o compactat total, sempre caldrà fer la petició per ATRI amb antelació a l'inici del període de dret, altrament es computaran les hores a partir de la data de la sol·licitud telemàtica.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 15 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gaudiment diari	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per lactància.
	Gaudiment compactat	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per lactància compactat.
	Gaudiment per setmanes	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per lactància compactat parcial.
<b>Acreditació</b>	De la filiació	Còpia del llibre de família o còpia del certificat d'inscripció del/ de la fill/a al registre civil.
	De l'adopció, guarda o acolliment	Còpia de la resolució judicial o de la decisió administrativa corresponent.
	Si la persona beneficiària no és membre del CME	A més dels documents que acreditin la filiació, l'adopció, la guarda o l'acolliment, còpia de la concessió del permís per naixement per a la mare biològica.
	Còpia del DAD 17 (i DAD 40 si s'escau) on constin els períodes de vacances concedits.	
<b>Concepte a PGH</b>	PCF9M.	





### **3.12. Permís per lactància en famílies monoparentals**

En el cas de famílies monoparentals, les persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores úniques tindran dret a dues hores diàries d'absència del seu lloc de treball, les quals podran dividir en fraccions d'una hora a l'inici i al final de la seva jornada.

Aquest permís es reconeix, en exclusiva, a la persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora encarregada de la cura del/de la menor i s'incrementarà proporcionalment en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, amb la possibilitat de gaudiment fraccionat a l'inici i al final de la jornada.

El còmput del permís per lactància comprèn des de la setzena setmana posterior al naixement del fill o filla, o les que corresponguin en cas de part múltiple o en cas d'ampliació del permís per naixement i cura del menor, fins als 12 mesos del nounat.

En aquest sentit caldrà establir una borsa d'hores tenint en compte el període de còmput del paràgraf anterior i descomptant, si s'escau, les vacances i el permís per naixement i cura de menor. Les hores resultants es podran gaudir de manera diària o en jornades senceres planificades de treball, consecutives o repartides per setmanes (lactància parcial).

Tot i que el còmput del permís per lactància, amb caràcter general, s'inicia la setzena setmana posterior al naixement, es permet el gaudiment diari a partir de la sisena setmana de descans obligatori previst en el permís per naixement i cura de menor.

En cas de compactació del permís de lactància en jornades completes, aquesta modalitat només es podrà gaudir a partir de la finalització de la totalitat del permís per naixement i cura de menor.

En el cas que es gaudeixi de la lactància de manera compactada i, en acabar la compactació, es sol·liciti el gaudiment de manera continuada d'un permís o llicència sense retribucions, o bé d'una excedència, és obligat el reintegrament de la quantitat total corresponent que s'hagi avançat a la persona interessada pel fet de gaudir de la compactació de jornada. Aquest reintegrament es realitzarà amb un sol pagament a tant alçat per part de la persona interessada d'acord amb els criteris generals de retorn de les quantitats percebudes indegudament.

Amb independència de la forma de gaudiment d'aquest permís, ja sigui diari, parcial o compactat total, sempre caldrà fer la petició per ATRI amb antelació a l'inici del període de dret, altrament es computaran les hores a partir de la data de la sol·licitud telemàtica.



<b>Resolució</b>	Com a màxim, 15 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gaudiment diari	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per lactància.
	Gaudiment compactat	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per lactància compactat.
	Gaudiment per setmanes	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per lactància compactat parcial.
<b>Acreditació</b>	De la filiació	Còpia del llibre de família en què figuri inscrit el menor o còpia del certificat d'inscripció del/ de la fill/a al registre civil.
	De l'adopció, guarda o acolliment	Còpia de la resolució judicial o de la decisió administrativa corresponent.
	De la condició de família monoparental	Còpia del certificat de família monoparental emès per l'Administració competent o documentació acreditativa equivalent.
	Còpia del DAD 17 (i DAD 40 si s'escau) on constin els períodes de vacances concedits.	
<b>Concepte a PGH</b>	LACMON.	



### **3.13. Permís per assistir a reunions o visites en centres on els fills/filles discapacitats/des reben suport**

Els/les progenitors/es amb fills/es 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.

Aquest permís es pot concedir a dues persones pel mateix fet causant.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 3 dies des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per atendre fill discapacitat.	
<b>Acreditació</b>	De la filiació	Llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil.
	De la discapacitat	Certificat de la discapacitat del/de la fill/a.
	Del fet causant	Justificant emès pel centre educatiu especial o el centre sanitari que acrediti l'assistència a la visita o reunió.
<b>Concepte a PGH</b>	PAFDI.	



### 3.14. Permís per a trasllat de domicili

Les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra disposen de dos dies planificats de treball consecutius per a trasllat de domicili.

El permís s'iniciarà a partir del dia en què es produeixi el canvi de domicili i, com a màxim, en el termini de sis mesos següents a aquesta data.

Sens perjudici de la possibilitat que la persona interessada porti el certificat o volant d'empadronament, la verificació del supòsit causant d'aquest permís es realitzarà d'ofici per l'Administració, mitjançant consulta a la Plataforma d'Integració i Col·laboració Administrativa. També s'admetrà com a document acreditatiu del trasllat de domicili la factura de l'empresa de mudances o de lloguer de vehicle-furgoneta per efectuar el trasllat de mobles i estris, i en aquests casos, la data d'un dels dies del permís haurà de coincidir amb la data que consti a la factura com a data del servei o del lloguer.

En qualsevol cas, si les dades consultades a l'esmentada plataforma no coincideixen amb les afirmades a la sol·licitud, s'atorgarà a la persona interessada un termini de 10 dies hàbils per tal que porti el certificat o volant d'empadronament corresponent. Durant aquest temps, el termini per a resoldre resta suspès. Transcorregut aquest termini sense que la persona sol·licitant atengui el requeriment, el permís serà denegat.

En qualsevol cas, la presentació de la sol·licitud per al gaudiment d'aquest permís no exonera la persona funcionària de la obligació de verificar que les dades relatives al seu domicili es mantenen permanentment actualitzades a l'aplicatiu GP de la PG-ME ni de l'obligació de comunicar els canvis de domicili als efectes de possibilitar la seva localització, d'acord amb la Instrucció que estableix l'obligació de comunicar determinades dades de caràcter personal i mantenir-les actualitzades en els registres de gestió de personal de la DGP.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 5 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per trasllat de domicili.
<b>Acreditació</b>	Certificat o volant d'empadronament o factura de l'empresa de mudances o de lloguer de vehicle-furgoneta.
<b>Concepte a PGH</b>	PTD.



### **3.15. Permís per deures inexcusables relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral**

Les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra disposen d'un permís retribuït, no recuperable i pel temps indispensable per poder atendre els següents deures relacionats amb la conciliació de la seva vida familiar i laboral:

1. La recollida de menors, durant la jornada lectiva, a requeriment del centre on es troben escolaritzats.
2. La necessitat de realitzar, durant la jornada laboral, els tràmits corresponents per a la declaració d'incapacitat del/de la menor.
3. La necessitat d'atendre a un familiar de primer grau a qui un centre hospitalari ha prescrit repòs domiciliari immediatament després d'una assistència a urgències que no habilita el gaudiment del permís d'hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització, accident o malaltia greu. A aquests efectes, són centres hospitalaris els previstos a l'apartat del permís d'hospitalització d'aquest Document.

La durada del permís per deures inexcusables no podrà superar, en cap cas, una jornada laboral.

En qualsevol cas, el permís s'haurà de gaudir:

- En cas de recollida de menors: el dia en què es produeixi el requeriment.
- En cas de realització de tràmits per a la declaració d'incapacitat: el dia en què es realitzin les gestions.
- En cas d'atenció de familiar: el dia en què el familiar ha de restar al domicili reposant.

La concessió d'aquest permís resta subjecta al compliment dels requisits següents:

- Que no existeixin altres permisos que emparin la situació que es pretén protegir amb el seu atorgament;
- Que l'incompliment del deure pugui generar conseqüències negatives per a la persona sol·licitant i;
- Que la recollida del/de la menor, la realització dels tràmits pertinents per a la seva declaració d'incapacitat o la necessitat d'atenció del familiar no es pugui delegar en una altra persona.



Si la persona membre del cos de Mossos d'Esquadra ha d'atendre altres deures que, no estant previstos en aquest apartat, siguin indelegables en una altra persona i no restin emparats per cap altre permís previst en aquest Document, podrà elevar una consulta al servei d'administració de referència.

L'esmentat servei, tret que es tracti de consultes ja resoltes amb anterioritat, traslladarà la consulta al Servei de Planificació Horària i Retribucions, per a la seva valoració i, si s'escau, posterior inclusió del supòsit plantejat en aquest Document.

En qualsevol cas, la formulació d'una consulta no habilita, de forma automàtica, el gaudiment d'aquest permís.

<b>Resolució</b>	Recollida de menors i atenció de familiar de 1er grau	El permís s'entén concedit a partir de la comunicació de la persona interessada, sense perjudici de la justificació posterior del fet causant en el termini de 10 dies hàbils des de la reincorporació al lloc de treball.
	Realització de tràmits necessaris per a la declaració d'incapacitat	Com a màxim, 5 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.	
<b>Acreditació</b>	Del parentiu o de la filiació	Còpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a en el Registre civil. En els casos de parella de fet: escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú, o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.



	De l'adopció, guarda o acolliment	Còpia de la resolució judicial o de la decisió administrativa corresponent.
	En el cas de recollida del centre escolar	A més dels documents que acreditin la filiació, l'adopció, la guarda o l'acolliment, justificant emès pel centre educatiu de referència, que indiqui el dia i l'hora en què s'ha requerit la recollida del/ de la menor.
	En cas d'atendre un familiar de primer grau	A més dels documents que acreditin la relació de parentiu, justificant emès pel servei d'urgències del centre hospitalari que acrediti la necessitat de repòs domiciliari.
	En cas de realització dels tràmits necessaris per a la declaració d'incapacitat del menor	A més dels documents que acreditin la filiació, l'adopció, la guarda o l'acolliment, document que acrediti la necessitat de dur a terme el tràmit durant la jornada laboral.
<b>Concepte a PGH</b>	PDICON.	



### 3.16. Per deures inexcusables de caràcter públic o personal

Durant el temps indispensable per a complir-los, sempre que no puguin efectuar-se fora de la jornada de treball.

Concepte de deure inexcusable: Aquella obligació que incumbeix a una persona l'incompliment de la qual li genera una responsabilitat de caràcter civil, penal o administrativa.

La concessió d'aquests permisos estarà subjecta al compliment dels requisits següents:

- a) Que realment es tracti d'un deure de caràcter inexcusable. És a dir, que el seu incompliment generaria responsabilitat de caràcter civil, penal o administrativa o un perjudici avaluable objectivament.
- b) Que el seu compliment no es pugui delegar a una altra persona.
- c) Que es faci en un dia i hora determinats prèviament i que sigui inajornable.

Exemples: l'assistència a tribunals, a meses electorals, a l'Administració Tributària o Ajuntaments previ requeriment amb data i hora fixada, etc. No donen dret al gaudiment d'aquest permís: l'assistència al notari, al banc o caixa. Tampoc no dóna dret a aquest permís la renovació del DNI, passaport, carnets de conduir, etc. o la presentació de la Declaració de l'IRPF, etc.

Reservistes: Els membres del CME sol·licitaran un permís per a deures inexcusables per realitzar les proves d'accés a la condició de reservista i per a l'assistència als programes anuals de formació continuada previstos a l'article 127 de la Llei 39/2007, de 19 de novembre, de la carrera militar. La durada del permís serà la de les proves o la del programa formatiu, segons el cas.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 5 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per deures inexcusables.
<b>Acreditació</b>	En funció del supòsit, però amb caràcter general caldrà citació prèvia i el justificant d'assistència posterior.
<b>Concepte a PGH</b>	PDI.





### 3.17. Permís pel torn de nit anterior a l'assistència a un judici

Si l'assistència és assenyalada per al matí següent a un torn de nit en què la persona membre del cos de Mossos d'Esquadra hagi de treballar, aquesta 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.

Es tracta d'un concepte de treball que només es pot imputar sobre jornada planificada de treball en el torn de nit.

L'ús d'aquest permís és incompatible amb el cobrament o el còmput de les hores d'assistència a judici de l'endemà. (El permís per l'assistència al judici ja s'ha gaudit la nit anterior). Aquest permís suposa que es computin 5 hores de treball efectiu.

No obstant això, en aquells casos en que es justifiqui que l'assistència al judici s'ha perllongat per més de 5 hores s'hauran d'incrementar les hores imputades.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 5 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud</b>	DAD 23 Permís per assistència a judici després de treball en torn de nit (5 hores de treball efectiu).	
<b>Acreditació</b>	Comprovant d'assistència al judici.	
<b>Concepte a PGH</b>	Si la persona funcionària disposa d'hores acumulades BL/BC	Concepte ACAJN pel permís de 5h a la nit + concepte AAJN per les 5h del judici.
	Si la persona funcionària no disposa d'hores acumulades BL/BC	Concepte AAJN pel permís de 5h a la nit + concepte AJSNT per les 5h del judici.



### 3.18. Permís per hores acumulades

Les persones 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 a la instrucció reguladora del procediment aplicable a la seva compensació.

Quan per situació de disponibilitat, per perllongament de la jornada o per canvis de planificació que impliquin l'aplicació de coeficients multiplicadors, el nombre d'hores acumulades superi el nombre d'hores que el/la funcionari/ària té a la borsa de romanent, la persona interessada pot sol·licitar el gaudiment de festa en un o més dies planificats de treball.

Així mateix, es podrà sol·licitar gaudir del permís per hores acumulades de forma fraccionada i per tant, sense necessitat d'abastar la totalitat de la jornada de treball, sempre i quan aquesta forma de gaudiment sigui possible d'acord amb les necessitats del servei.

La fracció mínima de gaudiment és de 30 minuts.

Les resolucions de les sol·licituds relatives al gaudiment d'hores acumulades expressaran, si són denegatòries, els motius concrets que justifiquen la no concessió del permís en qüestió.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 7 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.
<b>Sol·licitud</b>	DAD 23 Permís per hores acumulades per completar la jornada de nit anterior al judici; DAD32 Sol·licitud de permís per hores acumulades.
<b>Concepte a PGH</b>	PHA.



### **3.19. Permís per a la realització d'exàmens finals en centres oficials i per a altres proves alliberadores**

Els membres del cos de Mossos d'Esquadra disposen d'un dia per a realitzar exàmens finals en centres oficials i, per a realitzar altres proves alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per a fer-les.

Aquest permís dóna dret a un dia d'absència del lloc de treball sempre que l'examen final es realitzi en un centre oficial i aquest imparteixi ensenyament reglat.

S'equiparen a un examen final les proves d'accés a la universitat, les proves d'accés a la formació professional de grau superior i els exàmens de català i d'altres idiomes realitzats en centres oficials que habilitin per a l'obtenció d'un títol acreditatiu de nivell. Per a l'assistència a la resta de proves d'idiomes realitzades en centres oficials es disposarà del temps indispensable per realitzar-les.

En el cas que l'examen es faci en dues parts (escrita i oral), l'examen escrit donarà lloc a un dia de permís, per l'examen oral es disposa del temps indispensable. Si l'examen escrit es realitza repartit en dos o més dies, només un dels dies d'examen donarà dret a un dia de permís, la resta dels dies d'examen es disposarà del temps indispensable per a realitzar-los. En aquests casos, serà la persona interessada la que decidirà per a quin dels exàmens disposa del dia sencer de permís i per a quins altres disposa del temps indispensable per a realitzar-los.

Torn de nit: 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 el coincident amb la data que tinguin l'examen.

No dóna dret al gaudiment d'aquest permís l'assistència a exàmens per obtenir habilitacions administratives (per exemple permís de conduir vehicles o embarcacions).

Per assistir a proves que formen part d'un procés selectiu de promoció o provisió de llocs de treball dins el CME o de proves d'un procés d'oposició per accedir a un altre cos de l'Administració es concedirà el temps indispensable per assistir-hi. No es concedirà un permís específic a la persona funcionària que treballi en el torn de nit anterior al dia de la prova. El/la funcionari/ària té altres alternatives com ara: canvis de planificació voluntaris, permutes de servei, gaudiment de permís per hores acumulades o permís per assumptes personals.

Per tal d'establir el temps indispensable per assistir a proves que formen part d'un procés selectiu d'ascens o provisió de llocs de treball dins del CME, el corresponent tribunal



qualificador o comissió de valoració informarà de l'hora d'inici i de la durada aproximada de la prova, en les diligències corresponents, per tal que es puguin determinar les hores de permís, tenint en compte que s'haurà d'afegir el temps de desplaçament d'anada i tornada d'acord amb la ruta més curta del web de mobilitat.

L'assistència a proves que formen part d'un curs de formació obligatòria en interès del servei o formació interna del CME (ja sigui en la modalitat presencial o en la modalitat telemàtica/virtual), en cas de coincidir amb planificació de treball ordinari, no genera cap tipus de permís per examen. Es computarà d'acord amb el que preveu la Instrucció sobre la formació de les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra, és a dir, desplanificant el treball ordinari i informant el temps de desplaçament imprescindible per assistir-hi, entre la localitat de destinació i la localitat de formació, més el temps que correspongui per la durada de la prova.

En cas que la persona funcionària tingui planificat treball el torn de nit anterior al dia de la prova, no es concedirà un permís específic. La persona funcionària té altres alternatives com ara: canvis de planificació voluntaris, permutes de servei, gaudiment de permís per hores acumulades, permís per assumptes personals o permís per guàrdies no presencials.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 5 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	En cas d'exàmens en centres oficials	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per exàmens finals en centres oficials.
	En cas de proves definitives	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per assistir a proves definitives alliberatòries.



<b>Acreditació</b>	En cas d'estudis reglats	Certificat d'assistència a l'examen final o a la prova alliberadora de matèria.
	En cas de procés selectiu d'ingrés a un altre cos de l'Administració	Certificat d'assistència a la prova que correspongui.
<b>Concepte a PGH</b>	Examen final	PEF.
	Proves alliberadores	PEA.
	Proves procés selectiu	PEC.



### **3.20. Permís per a crèdit horari sindical**

A l'inici de l'any policial, les organitzacions sindicals posaran en coneixement de la Direcció General de la Policia la relació nominal de les persones funcionàries que gaudiran del crèdit horari nominal mensual.

L'atribució d'aquest crèdit horari no podrà ser distribuït ni gaudit en fraccions inferiors a les d'una jornada de treball, llevat el cas del personal facultatiu i tècnic de l'escala de suport. Les hores no gaudides mensualment no podran ser acumulades al mes següent.

El crèdit horari resultant haurà de respectar la distribució següent:

- Mínim de 80% de crèdit horari mensual nominal
- Mínim de 20% de crèdit horari de lliure distribució

Les organitzacions sindicals podran modificar el nombre d'hores assignades a cada persona funcionària amb la comunicació a la Direcció General de la Policia abans del dia 20 de cada mes i els efectes de la modificació seran a partir del primer dia del mes següent.

Així mateix, les organitzacions sindicals representatives disposen d'un crèdit horari mensual de 30 hores pels Delegats de prevenció que hagin estat degudament designats.

### **Tramitació**

Les persones interessades en gaudir del permís previst en aquest apartat hauran de formular la corresponent sol·licitud a través del portal ATRI, amb una antelació mínima al seu gaudiment de 96 hores a comptar des de l'hora d'inici de gaudiment del crèdit horari que es sol·licita.

La persona sol·licitant haurà d'omplir tots els camps d'informació disponibles al tràmit de referència. El camp d'observacions es pot emprar per fer indicacions addicionals, com per exemple si el gaudiment del permís afecta el torn de nit, de cap de setmana, etc.

Un cop omplerts tots els camps d'informació, el/la representant/delgat sindical haurà d'adjuntar el justificant de validació del permís, omplert pel seu sindicat, i que es troba disponible a la ruta següent de la intranet:

DOCUMENTACIÓ / FORMULARIS / DAD00 / DAD52 Certificat d'autorització de crèdit horari sindical



Presentada la sol·licitud amb la documentació acabada d'esmentar, es demanarà un informe al servei on la persona funcionària sol·licitant del permís resta adscrita.

Els informes desfavorables a la concessió del permís esmentaran de forma expressa els motius de denegació, no essent admissible l'ús de clàusules genèriques com per exemple "per manca d'efectius".

Realitzat el tràmit anterior, la Subdirecció General de Recursos Humans resoldrà el permís considerant tota la informació de la sol·licitud.

La concessió del permís resta subordinada a les necessitats del servei i l'òrgan competent per resoldre valorarà la possible pertorbació del servei amb la seva concessió.

Tanmateix, es podran acumular al mes següent les hores de crèdit horari nominal no gaudides per les persones representants o funcionàries designades per les organitzacions sindicals, que havent estat sol·licitades, han estat expressament denegades per la Direcció General de la Policia.

<b>Resolució</b>	Amb antelació al seu gaudiment.
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències>Permís per crèdit horari sindical.
<b>Acreditació</b>	DAD52 Certificat d'autorització de crèdit horari sindical.
<b>Concepte a PGH</b>	RESIN.



### 3.22. Permís per accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari d'un familiar fins al segon grau

El permís per accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari té la durada següent:

- 5 jornades planificades de treball consecutives, si es tracta de cònjuge, parella de fet o familiar fins el primer grau de consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el funcionari o funcionària en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquesta.
- 4 jornades planificades de treball consecutives, si es tracta d'un familiar de segon grau.

**Termini de gaudiment:** El permís per accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari s'ha de gaudir dins dels 10 dies naturals següents a la data en què es produeixi el fet causant, amb independència de la localitat on aquest s'hagi produït.

**Còmput inicial per al gaudiment del permís per hospitalització o intervenció quirúrgica amb repòs domiciliari:** cal entendre que el termini de 10 dies dins dels quals es pot iniciar el gaudiment d'aquest permís es podrà iniciar en qualsevol moment mentre es mantingui el supòsit de fet de l'hospitalització, en qualsevol de les seves modalitats, o del repòs domiciliari en cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització, per la qual cosa, no caldrà iniciar el gaudiment del permís el primer dia de l'hospitalització o de la intervenció del familiar de primer o segon grau de consanguinitat o afinitat.

El permís per accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari es pot concedir a més d'una persona pel mateix fet causant.

Si es gaudeix del permís per hospitalització de familiar i s'esdevé la mort d'aquest, aquest fet causant (la defunció del familiar) dóna dret a un nou permís, en aquest cas per mort de familiar, alhora que posa fi a l'anterior permís.

Els nous ingressos hospitalaris del mateix familiar donen dret a un nou permís.

**Torn de nit:** Quan el supòsit de fet es produeixi en jornades de torn de nit o sortint del torn de nit, la persona sol·licitant pot optar entre gaudir de descans el torn de nit immediatament anterior o el coincident amb la data del fet.





**Concepte d'hospitalització:** S'entén que hi ha hospitalització, en qualsevol de les seves modalitats, quan així ho estableixi expressament el document del centre hospitalari. Per tant, aquest permís comprèn totes les modalitats d'hospitalització: l'ingrés hospitalari, l'hospital de dia i l'hospitalització domiciliària.

Als efectes d'aquest permís, són centres hospitalaris els previstos, entre d'altres, al *Catàleg Nacional d'Hospitals* que publica anualment el Ministeri de Sanitat i que es troba disponible al següent enllaç:

<https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/prestaciones/centrosServiciosSNS/hospitales/home.htm>

En les **intervencions quirúrgiques sense hospitalització que precisin repòs domiciliari** caldrà acreditar mitjançant el corresponent document mèdic que el familiar que ha estat intervingut quirúrgicament precisa repòs domiciliari.

Als efectes de la concessió del permís, no es tindrà en compte ni la concreta causa mèdica que motiva la intervenció ni la finalitat que es pretén assolir amb ella.

En qualsevol cas, la durada del permís no s'escurçarà en atenció als dies previstos com a repòs domiciliari. En conseqüència, si es produeix una intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, la persona funcionària tindrà dret a absentar-se del seu lloc de treball durant 5 jornades planificades de treball consecutives (en cas de familiar de primer grau o convivent) o durant 4 jornades planificades de treball consecutives (en cas de familiar de segon grau), amb independència de quina sigui la durada del repòs prescrita.

Les **proves mèdiques** (ja sigui amb sedació o sense sedació) dels familiars fins al segon grau no es troben emparades pel permís d'hospitalització, sinó pel permís de flexibilitat horària recuperable.

**Concepte de malaltia greu:** es tracta d'un concepte jurídicament indeterminat que requereix la constatació escrita emesa per un facultatiu mèdic en què s'indiqui expressament que es tracta d'una patologia greu o en defecte s'ha de disposar obligatòriament d'informes mèdics justificatius per valorar la gravetat.

**Concepte d'accident:** lesió corporal que es produeix per un fet violent exterior sobrevingut que necessita atenció mèdica urgent i que revesteix gravetat. Requereix la constatació escrita d'un facultatiu mèdic o en defecte, s'ha de disposar d'informes mèdics justificatius per poder valorar la gravetat de l'accident.



La comunicació de la persona funcionària quan es tracti d'un accident o d'una malaltia greu no serà suficient per justificar el permís.

El fet que es tracti d'una malaltia greu de llarga durada i no hi hagi hospitalització no donarà dret a gaudir del permís en reiterades ocasions. Només es podrà gaudir si el facultatiu mèdic fa constar que es tracta d'una recaiguda o una complicació de la malaltia. En aquest sentit, es podrà demanar que facin constar que la persona malalta no té l'alta mèdica.

<b>Resolució</b>	S'entén concedit a partir de la comunicació del fet causant, sens perjudici de la justificació posterior en el termini de 3 dies hàbils des de la reincorporació al lloc de treball.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Accident	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per accident d'un familiar
	Malaltia greu	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per malaltia greu d'un familiar
	Hospitalització	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per hospitalització d'un familiar.
	Intervenció quirúrgica sense hospitalització	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per hospitalització d'un familiar.
<b>Acreditació</b>	Del parentiu	Còpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a en el Registre civil.  En els casos de parella de fet, cal l'acreditació d'aquesta mitjançant escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú o una filla comuna, o bé la certificació



		de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.
	De la convivència quan no existeix relació de parentiu	Es realitzarà d'ofici per l'Administració mitjançant consulta a la Plataforma d'Integració i Col·laboració Administrativa (PICA).  Si les dades consultades no coincideixen amb les afirmades a la sol·licitud, s'atorgarà un termini de 10 dies hàbils a la persona interessada per tal que aporti el certificat o volant d'empadronament corresponent.
	En cas d'accident	A més dels documents acreditatius de la relació de parentiu o la convivència, certificat o informe mèdic en què consti l'accident.
	En cas de malaltia greu	A més dels documents acreditatius de la relació de parentiu o la convivència, informe o certificat mèdic en què consti que es tracta d'una malaltia greu o d'una recaiguda d'una malaltia crònica o d'una complicació en una intervenció quirúrgica.
	En cas d'hospitalització	A més dels documents acreditatius de la relació de parentiu o la convivència, document acreditatiu de l'ingrés hospitalari en qualsevol de les modalitats (ingrés hospitalari, hospital de dia i hospitalització domiciliària).
	En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització	A més dels documents acreditatius de la relació de parentiu o la convivència, document acreditatiu de la intervenció quirúrgica o del procediment quirúrgic practicat en un centre hospitalari amb la prescripció del repòs domiciliari i on consti la data de la intervenció esmentada.
<b>Concepte a PGH</b>	PMAFA (jornades de treball) / PMAFF (jornades de festa).	



### 3.23. Permís per mort d'un familiar fins al segon grau

El permís per mort del cònjuge, parella de fet o familiar dins del primer grau de consanguinitat o d'afinitat té la durada següent:

- 3 jornades planificades de treball consecutives, si el succés té lloc en la mateixa localitat de destinació de la persona funcionària.
- 5 jornades planificades de treball consecutives, si el succés es produeix en una localitat diferent d'aquella on resta destinada la persona funcionària.

En els casos de mort de familiar dins del segon grau de consanguinitat o d'afinitat, el permís per mort té la durada següent:

- 2 jornades planificades de treball consecutives, si el succés té lloc en la mateixa localitat de destinació de la persona funcionària
- 4 jornades planificades de treball consecutives, si el succés es produeix en una localitat diferent d'aquella on resta destinada la persona funcionària.

**Termini de gaudiment:** El permís per mort s'ha de gaudir, com a màxim:

- Dins dels 5 dies naturals següents al fet causant, quan aquest té lloc en la mateixa localitat de destinació de la persona funcionària.
- Dins dels 10 dies naturals següents al fet causant, quan aquest té lloc en una localitat diferent d'aquella on resta destinada la persona funcionària.

El permís per mort es pot concedir a més d'una persona pel mateix fet causant.

En qualsevol cas, si durant el gaudiment del permís per accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del familiar, s'esdevé la mort d'aquest, es posarà fi al permís de què es gaudeix, generant el dret a gaudir del permís previst en aquest apartat.

**Torn de nit:** Quan el supòsit de fet es produeixi en jornades de torn de nit o sortint del torn de nit, la persona sol·licitant pot optar entre gaudir de descans el torn de nit immediatament anterior o el coincident amb la data del fet.



<b>Resolució</b>	S'entén concedit a partir de la comunicació de la persona interessada per a la seva concessió, sens perjudici de la justificació posterior en el termini de 5 dies hàbils des de la reincorporació al lloc de treball.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per mort d'un familiar.	
<b>Acreditació</b>	Del parentiu	Còpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a en el Registre civil.  En els casos de parella de fet, cal presentar escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú, o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.
	Del fet causant	Certificat de defunció.
<b>Concepte a PGH</b>	PMOFA (jornades de treball) / PMOFF (jornades de festa).	



### **3.24. Absències per assistència a consulta mèdica**

L'assistència a consulta mèdica ha de concertar-se fora de l'horari de treball i, en els casos en què aquesta circumstància no sigui possible, han de quedar degudament acreditats mitjançant la declaració responsable telemàtica de la persona interessada, prevista al portal corporatiu ATRI.

L'assistència a consulta mèdica es concedeix pel temps indispensable per acudir i retornar al lloc de treball i s'ha d'acreditar documentalment mitjançant justificat del centre o consulta mèdica, en el qual ha de constar expressament el nom i cognoms del /de la pacient i l'hora d'entrada i sortida del centre o consulta mèdica.

En els casos d'absència per motiu de realització de proves mèdiques invasives consistents en la colonoscòpia, endoscòpia, gastroscòpia i cateterismes, aquesta absència es considerarà justificada per la totalitat de la jornada planificada de treball.

Quan l'absència estigui motivada per l'assistència a tractaments de rehabilitació o de llarga durada s'ha de justificar mitjançant certificat del centre o consulta corresponent en el qual ha de constar la impossibilitat de rebre tractament fora de l'horari de treball del/de la pacient.

En cas que una persona membre del cos de Mossos d'Esquadra tingui una visita mèdica programada, el tractament horari que amb caràcter general caldrà donar a la jornada de treball serà TREBA (per la franja treballada) + AVM (pel temps indispensable per acudir al metge i retornar al lloc de treball) + RECHP (si no es torna a treballar) o TREBA (si torna a treballar).

Així mateix, si es tracta d'una visita mèdica sobrevinguda, perquè la persona funcionària es troba malament un cop iniciada la jornada de treball, el tractament horari que caldrà donar a aquesta jornada serà TREBA (per la franja treballada) + AVM (fins al final de la jornada de treball) o TREBA (per la franja treballada, si es reincorpora, a continuació de la visita mèdica i el desplaçament).

Per calcular el temps de desplaçament per acudir al metge i retornar al lloc de treball es farà servir el web de mobilitat de la Generalitat de Catalunya.



<b>Termini per aportar la documentació acreditativa</b>	10 dies hàbils des de la incorporació al lloc de treball.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds>Absències> Absència per assistència a consulta mèdica.
<b>Acreditació</b>	<p>Justificant del centre o consulta mèdica, en el qual ha de constar expressament el nom i cognoms del /de la pacient i l'hora d'entrada i sortida del centre o consulta mèdica.</p> <p>En casos de tractaments de rehabilitació/llarga durada: certificat del centre o consulta corresponent en el qual ha de constar la impossibilitat de rebre tractament fora de l'horari de treball del/de la pacient.</p>
<b>Concepte a PGH</b>	ALTVM (Absència lloc de treball visita mèdica).



### 3.25. Absències per situacions de violència masclista

Les dones 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.

<b>Resolució</b>	S'entén concedit a partir de la comunicació de la persona interessada per a la seva concessió, sens perjudici de la justificació posterior del fet en el termini de 5 dies hàbil des de la reincorporació al lloc de treball.
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per situació violència de gènere.
<b>Acreditació</b>	Còpia dels informes dels serveis socials, policials o de salut corresponents que justifiquin les faltes d'assistència. Així mateix, es podrà aportar una ordre de protecció a favor de la víctima, si se'n disposa.
<b>Concepte a PGH</b>	PSVIG.





## B. RETRIBUÏTS, RECUPERABLES I AMB JUSTIFICACIÓ

### 3.26. Flexibilitat horària recuperable per motius de conciliació

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 del cònjuge o la parella (unions estables de parella acreditada mitjançant escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú, 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 d'acord amb el règim horari que li sigui d'aplicació, en primer lloc durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei i no incomplir les garanties previstes al Decret de jornada i horari. Si no fos possible caldrà recuperar aquestes hores en les quatre setmanes posteriors al fet causant. Aquests permisos podran ser puntuals o periòdics.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 3 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per flexib. horària recuperable.	
<b>Acreditació</b>	De la filiació	Llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil.  En els casos de parella de fet, cal l'acreditació d'aquesta mitjançant escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú, o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.
	Del fet causant	Certificat emès pel centre educatiu o el centre sanitari que acrediti l'assistència a la visita o reunió.



**Concepte a PGH**

PFLHR.

Aquest concepte fa incrementar la bossa de romanent atès que les hores s'han de recuperar.

Per la recuperació d'aquestes s'ha de canviar la previsió de festa a treball (si es recupera en jornada festiva); o bé canviar la previsió d'un tram de treball previst, incrementant-lo en les hores a recuperar.

Els dos supòsits de canvi de previsió eixugaran de la bossa d'hores de romanent.



### 3.27. Flexibilitat horària per conciliar els horaris del centres on els fills/filles discapacitats/des reben atenció

Les persones progenitores amb fills/es discapacitats/des 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/da rep atenció.

Aquestes dues hores de flexibilitat horària tenen caràcter recuperable dins de la mateixa jornada diària de treball.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 3 dies des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per flexib. horària recuperable.	
<b>Acreditació</b>	De la filiació	Llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil.
	De la discapacitat	Certificat de la discapacitat del fill/a.
	Del fet causant	Document en què constin els horaris del centre educatiu especial o el centre sanitari on el/la fill/a discapacitat/da rep atenció.
<b>Concepte a PGH</b>	P2FFD.  Aquest concepte fa incrementar la bossa de romanent atès que les hores s'han de recuperar.  Per la recuperació d'aquestes s'ha de canviar la previsió de festa a treball (si es recupera en jornada festiva); o bé canviar la previsió d'un tram de treball previst, incrementant-lo en les hores a recuperar.  Els dos supòsits de canvi de previsió eixugaran de la bossa d'hores de romanent.	



### 3.28. Flexibilitat horària recuperable per situacions de violència masclista

Les dones víctimes de la 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.

Aquestes hores de flexibilitat horària tenen caràcter recuperable dins de la mateixa jornada diària de treball.

<b>Resolució</b>	S'entén concedit a partir de la comunicació de la persona interessada per a la seva concessió, sens perjudici de la justificació posterior del fet en el termini de 5 dies hàbils des de la reincorporació al lloc de treball.
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís per flexib. horària recuperable.
<b>Acreditació</b>	Còpia dels informes dels serveis socials, policials o de salut corresponents que justifiquin les hores de flexibilitat horària. Així mateix, es podrà aportar una ordre de protecció a favor de la víctima, si se'n disposa.
<b>Concepte a PGH</b>	PFSVG.  Aquest concepte fa incrementar la bossa de romanent atès que les hores s'han de recuperar.  Per la recuperació d'aquestes s'ha de canviar la previsió de festa a treball (si es recupera en jornada festiva); o bé canviar la previsió d'un tram de treball previst, incrementant-lo en les hores a recuperar.  Els dos supòsits de canvi de previsió eixugaran de la bossa d'hores de romanent.



## C. RETRIBUÏTS, RECUPERABLES I SENSE JUSTIFICACIÓ

### 3.29. Flexibilitat horària recuperable per menstruació o per climateri amb afectació a la salut

En el supòsit de menstruació o climateri amb afectació a la salut i el benestar, les funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra podran absentar-se del seu lloc de treball durant una jornada planificada de treball al mes.

La comunicació de la disposició d'aquesta flexibilitat s'haurà de realitzar al més aviat possible al/a la cap de la unitat on es presten serveis.

La recuperació de les hores d'absència es realitzarà, en el termini de quatre mesos posteriors al fet causant.

<b>Sol·licitud ATRI</b>	En cas de menstruació	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds>Absències> Absència per flexibilitat horària recuperable per menstruació.
	En cas de climateri	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds>Absències> Absència per flexibilitat horària recuperable per climateri.
<b>Concepte a PGH</b>	PFHRM.  Aquest concepte fa incrementar la bossa de romanent, atès que cal recuperar les hores d'absència.  Si les hores d'absència es recuperen en jornada festiva, es modificarà la previsió de festa a treball. En cas contrari, es modificarà la previsió d'un tram de treball previst, incrementant-lo en les hores a recuperar.  Els canvis de previsió esmentats al paràgraf anterior eixugaran la bossa d'hores de romanent.	



## **D. RETRIBUÏTS, NO RECUPERABLES I SENSE JUSTIFICACIÓ**

### **3.30. Permís per a assumptes personals**

Les persones membres del CME poden disposar d'un màxim de 68 hores 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.

Així mateix, podran disposar de dos dies addicionals d'assumptes personals en complir el sisè trienni i un dia addicional per cada trienni a partir del 8è, a raó de 8 hores 20 minuts per cada dia addicional.

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 de la persona funcionària a qui es concedeix el permís.

El permís per assumptes personals es podrà gaudir de forma fraccionada, és a dir, sense abastar la totalitat de la jornada de treball, sempre i quan aquesta forma de gaudiment sigui possible d'acord amb les necessitats del servei.

La fracció mínima de gaudiment del permís d'assumptes personals és de trenta minuts.

El període de gaudiment del permís per a assumptes personals és el comprès en l'any policial. Amb caràcter general, la data límit per al gaudiment dels permisos per assumptes personals generats l'exercici policial en curs és el dia 31 de gener.

El procediment per a la concessió d'assumptes personals és el previst a la Instrucció reguladora del permís per assumptes personals de les persones funcionàries de la Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra.

En tot cas, les resolucions de les sol·licituds relatives al gaudiment del permís d'assumptes personals expressaran, si són denegatòries, els motius concrets que justifiquen la no concessió del permís en qüestió.



<b>Resolució</b>	Com a màxim, 7 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.
<b>Sentit del silenci</b>	Desestimatori.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Assumptes personals.
<b>Concepte a PGH</b>	PAP.



## E. PERMISOS NO RETRIBUÏTS, NO RECUPERABLES I AMB JUSTIFICACIÓ

### 3.31. Permís parental per a la cura de fill/a o de menor en acolliment

Les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra poden disposar d'un permís no retribuït per a la cura de fill/a o menor en acolliment per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys.

Aquest permís tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinües i es podrà gaudir a temps complet o en règim de jornada a temps parcial, d'acord amb les necessitats del servei i conforme als termes que reglamentàriament s'estableixin.

La possibilitat de gaudir el permís a temps parcial, així com de fer-ho en les altres possibles formes de gaudiment flexible que s'estableixin, queda diferida al seu desenvolupament reglamentari.

Durant el gaudiment del permís a temps complet haurà de mantenir-se l'alta i la cotització respecte de la persona treballadora.

La persona progenitora, adoptant o acollidora haurà de sol·licitar el permís amb una antelació mínima de quinze dies al seu gaudiment, indicant en la petició el període o períodes en què pretén gaudir del permís, amb expressió de la data inicial i de la data final de gaudiment.

En el cas en què, en atenció a les necessitats dels serveis, no sigui possible el gaudiment del permís en el període sol·licitat, es podran proposar dates de gaudiment alternatives, per tal que siguin acceptades per la persona interessada.

En el supòsit específic en què tinguin dret al permís dues persones de la mateixa unitat pel mateix subjecte i fet causant, l'Administració podrà ajornar la concessió del permís per un "període raonable" quan s'alteri seriosament el correcte funcionament de la unitat en la que ambdues presten serveis.

En conseqüència, en el cas de concurrència de sol·licituds amb el mateix període de gaudiment de dues persones pel mateix subjecte i fet causant, si l'Administració entén que pot quedar afectat seriosament el correcte funcionament de la unitat ha d'oferir una alternativa de gaudiment més flexible i, si no és acceptada, l'Administració podrà ajornar l'autorització de gaudiment per un període raonable justificant la decisió per escrit.





Aquest permís constitueix un dret individual de cada persona progenitora, adoptant o acollidora, sense que es pugui transferir el seu exercici a l'altre/a progenitor/a, adoptant o acollidor/a.

El permís recollit en aquest apartat s'aplicarà d'acord amb els criteris que s'estableixin amb caràcter general per la Direcció General de Funció Pública de la Generalitat de Catalunya.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 15 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud</b>	Gestió del temps > Permisos i Absències > Alta de sol·licituds > Permisos i Llicències > Permís parental per cura de fill/filla menor de 8 anys.	
<b>Acreditació</b>	De la filiació	Còpia del Llibre de família o del certificat d'inscripció del/de la fill/a en el Registre Civil.
	De l'adopció, de la guarda o de l'acolliment	Còpia de la resolució judicial o decisió administrativa corresponent.
<b>Concepte a PGH</b>	Eскурçament de quadrant i alta d'un període d'inactivitat per la durada del permís.	



### 3.32. 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.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 15 dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud.
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Permís sense retribució per atendre un familiar.
<b>Acreditació</b>	Còpia del llibre de família. En els casos de parella de fet, cal l'acreditació d'aquesta mitjançant escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú, o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.
<b>Concepte a PGH</b>	Escurçament de quadrant i alta d'un període d'inactivitat per la durada del permís.



## 4. REDUCCIONS DE JORNADA

### 4.1. Reducció de jornada per naixement de fill o filla prematur/a o que per qualsevol circumstància hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part

Els membres del cos de Mossos d'Esquadra podran gaudir d'una reducció de la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores diàries amb disminució proporcional de retribucions, com a conseqüència del naixement d'un fill o d'una filla prematur/a o que, per qualsevol altra circumstància hagi de romandre hospitalitzat .

Aquesta reducció no es pot acumular amb el gaudiment del permís per naixement de fill/a prematur/a o que, per qualsevol circumstància, hagi de romandre hospitalitzat/da a continuació del part.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 1 mes des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Mentre no s'habiliti el tràmit al portal ATRI, la sol·licitud s'haurà de presentar mitjançant petició genèrica. Aquesta instància es pot presentar seguint les indicacions del següent enllaç: <a href="https://web.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/Peticio-generica">https://web.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/Peticio-generica</a> ).	
<b>Acreditació</b>	De la filiació	Còpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil.
	Del fet causant	Certificat emès per l'hospital on ha romàs hospitalitzat el/la menor en què consti la data d'ingrés i la data d'alta hospitalària.
<b>Concepte a PGH</b>	MF1GR (fill prematur o hospitalitzat a continuació part).	



## **4.2. Reduccions de jornada per cura de fill/a entre els 0 i els 14 anys**

### **4.2.1. Reducció de jornada per cura de fill/a entre els 0 i els 6 anys**

Les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra poden sol·licitar, per a la cura d'un fill o filla entre els 0 i els 6 anys, les següents reduccions de jornada:

- Reducció d'un terç de la jornada, amb dret a percebre el 80% de les retribucions;
- Reducció de la meitat de la jornada, amb dret a percebre el 60% de les retribucions.

Així mateix, les persones funcionàries podran gaudir, si les necessitats del servei així ho permeten, de les següents modalitats de reducció, amb reducció proporcional de retribucions:

- Reducció d'un quart de la jornada;
- Reducció de tres octaus de la jornada.

La sol·licitud de les reduccions previstes en aquest apartat s'haurà de presentar amb un mes d'antelació a l'inici del seu gaudiment, sens perjudici del que s'estableix a l'apartat següent.

En qualsevol cas, la reducció de jornada per cura de fill entre 0 i 6 anys és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

Així mateix, 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.

Un cop s'ha concedit la reducció de la jornada per raó de guarda legal no és possible la seva suspensió temporal durant el període de vacances, sinó únicament la seva renúncia.

Si s'ha renunciat voluntàriament a la reducció de la jornada per raó de guarda legal d'acord amb el que estableix el paràgraf anterior, mentre no variïn les circumstàncies en virtut de les quals es va atorgar inicialment, no és possible concedir una nova reducció pel mateix fet causant.

Consegüentment, es podran denegar aquelles peticions d'una nova reducció de la jornada si s'aprecia un ús abusiu del dret inicialment concedit.



### **Gaudiment compactat**

Les reduccions de jornada que comportin una bonificació del 80% o del 60% de les seves retribucions podran gaudir-se de forma compactada, si així es sol·licita amb un mes d'antelació a la data d'inici del còmput de les hores de reducció.

En qualsevol cas, per tal de poder disposar de totes les hores, caldrà sol·licitar aquesta forma de gaudiment un mes abans de l'inici del dret.

Amb caràcter general, el gaudiment compactat de la reducció no podrà ultrapassar els tres anys i setze setmanes de vida del fill o filla i les sol·licituds de compactació seran resoltes per períodes d'un any.

Es preveuen tres períodes de gaudiment de la reducció de jornada compactada.

El gaudiment del primer període anual de compactació s'iniciarà a continuació del permís de naixement per a la mare biològica o setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Es prendrà com a base de càlcul un any a partir de la finalització del permís per naixement per a la mare biològica o setzena setmana posterior al part.

En cas que es vulgui compactar el primer període de reducció d'un terç o de la meitat de la jornada i la lactància, es poden fer dos tipus de càlcul:

- a) es pot calcular la borsa d'hores corresponent de lactància i la borsa d'hores del terç o la meitat de la jornada de treball i la suma d'ambdues borses dividir-la per la jornada ordinària corresponent (no reduïda).
- b) es pot calcular la borsa d'hores corresponent de lactància i dividir-la per la jornada ordinària (no reduïda) i a partir de la finalització de la lactància compactada s'iniciarà el còmput de la reducció de jornada amb minva de retribucions fins a l'any de la finalització del permís per naixement per a la mare biològica o setzena setmana posterior al part.

En cas que coincideixi en la mateixa persona el permís per naixement i cura de menors i la lactància, el primer període de dret de la reducció de jornada es calcularà sempre per un període anual a comptar del finiment del permís per naixement per a la mare biològica o de la setzena setmana posterior al part.



El segon període de gaudiment s'iniciarà quan finalitzi el primer any de dret de la reducció de jornada i tindrà una durada màxima d'un any. En el cas que una persona funcionària no hagi gaudit del primer període anual de compactació, caldrà agafar com a referència el permís per naixement per a la mare biològica o setzena setmana posterior al part per tal de poder establir quins són els períodes anuals de dret.

L'últim període de gaudiment s'iniciarà quan finalitzi el segon any de dret de la reducció de jornada i tindrà una durada màxima d'un any. En el cas que una persona funcionària no hagi gaudit ni del primer període anual de compactació ni del segon, caldrà agafar com a referència la finalització del permís per naixement per a la mare biològica o setzena setmana posterior al part per tal de poder establir quins són els períodes anuals de dret, de manera que en aquest últim període de compactació l'edat del menor no podrà superar els tres anys i setze setmanes.

Com a criteri general, sense perjudici dels casos degudament justificats, no es pot renunciar a la compactació de la reducció de la jornada una vegada autoritzada i tampoc es pot autoritzar la modificació del percentatge de la reducció de la jornada de cadascun dels períodes anuals.

En el cas que la persona beneficiària gaudeixi la reducció de manera compactada, li seran regularitzades econòmicament les retribucions durant els mesos posteriors a partir de la seva incorporació al lloc de treball, amb independència que continuï o no gaudint de reducció de jornada.

En aquest sentit, s'aplicarà en les nòmines dels mesos següents a la seva reincorporació, la regularització econòmica a compte del total de les retribucions avançades durant el temps de compactació de jornada, fins a absorbir el 100% d'aquella quantitat, dins de cadascun dels tres períodes anuals.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 1 mes des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gaudiment compactat	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Reducció de jornada compactat per cura d'un fill.



	Gaudiment no compactat (Retribució bonificada)	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Reducció per cura d'un fill/a menor de 6 anys.
	Gaudiment no compactat (Retribució proporcional)	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> R Red. de jornada per cura menor 12 anys o cura d'un familiar.
<b>Acreditació</b>	De la filiació	Còpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil o del document justificatiu de la tinença de la guarda legal.
	En els casos de reducció de jornada en gaudiment compactat total (Si la progenitora biològica no és membre del CME)	A més dels documents que acreditin la filiació, còpia de la resolució de la concessió de permís per naixement per a la mare biològica.
	Si l'altra persona progenitora és membre del CME o presta serveis a la DGP	A més dels documents que acreditin la filiació, model de declaració jurada de renúncia a la reducció per tal que l'altra persona progenitora pugui gaudir-ne. Aquest model es troba disponible a la Intranet corporativa de la DGP.
	Si les dues persones progenitores presten serveis en qualsevol de les administracions públiques de Catalunya	A més dels documents que acreditin la filiació, certificat emès per l'òrgan on resti adscrita l'altra persona progenitora, on consti la



		manca d'una autorització per al gaudiment de la reducció de jornada per cura de fill/a o bé, en cas que se n'hagi autoritzat la concessió, el període i la forma de gaudiment prevista.
	Si l'altra persona progenitora no treballa en els sectors abans esmentats	A més dels documents que acreditin la filiació, còpia del certificat de la seva vida laboral o bé rebut de l'últim pagament d'autònoms.
<b>Concepte a PGH</b>	Reducció de la meitat de la jornada	GLRMJ (1/2 jornada).
	Reducció d'un terç de la jornada	GLRTJ (1/3 jornada).
	Reducció d'un quart de la jornada	GLR14 (1/4 part de la jornada).
	Reducció de tres octaus de la jornada	GLR38 (3/8 part de jornada).





#### 4.2.2. Reducció de jornada per a la cura de fill/a de 6 a 12 anys

Les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra poden sol·licitar per a la cura d'un fill o d'una filla entre els 6 i els 12 anys les següents reduccions de jornada, amb minoració proporcional de retribucions:

- Reducció d'un terç de la jornada;
- Reducció de la meitat de la jornada;
- Reducció d'un quart de la jornada;
- Reducció de tres octaus de la jornada.

La sol·licitud de les reduccions previstes en aquest apartat s'haurà de presentar amb un mes d'antelació a l'inici del seu gaudiment.

En qualsevol cas, la reducció de jornada per cura de fill entre 6 i 12 anys és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

Així mateix, 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.

Un cop s'ha concedit la reducció de la jornada per raó de guarda legal no és possible la seva suspensió temporal durant el període de vacances, sinó únicament la seva renúncia.

Si s'ha renunciat voluntàriament a la reducció de la jornada per raó de guarda legal d'acord amb el que estableix el paràgraf anterior, mentre no variïn les circumstàncies en virtut de les quals es va atorgar inicialment, no és possible concedir una nova reducció pel mateix fet causant.

Consegüentment, es podran denegar aquelles peticions d'una nova reducció de la jornada si s'aprecia un ús abusiu del dret inicialment concedit.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 1 mes des de la presentació de la sol·licitud.
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Red de jornada per cura de fill menor de 12 anys o cura de familiar.



<b>Acreditació</b>	De la filiació	Còpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil o del document justificatiu de la tinença de la guarda legal.
	Si l'altra persona progenitora és membre del CME o presta serveis a la DGP	A més dels documents que acreditin la filiació, model de declaració jurada de renúncia a la reducció per tal que l'altra persona progenitora pugui gaudir-ne. Aquest model es troba disponible a la Intranet corporativa de la DGP.
	Si les dues persones progenitores presten serveis en qualsevol de les administracions públiques de Catalunya	A més dels documents que acreditin la filiació, certificat, emès per l'òrgan on resti adscrita l'altra persona progenitora, on consti la manca d'una autorització per al gaudiment de la reducció de jornada per cura de fill/a o bé, en cas que se n'hagi autoritzat la concessió, el període i la forma de gaudiment prevista.
<b>Concepte a PGH</b>	Reducció de la meitat de la jornada	GLRMJ (1/2 jornada).
	Reducció d'un terç de la jornada	GLRTJ (1/3 jornada).
	Reducció d'un quart de la jornada	GLR14 (1/4 jornada).
	Reducció de tres octaus de la jornada	GLR38 (3/8 jornada)



#### **4.2.3. Reducció de jornada per a la cura de fill/a de 12 a 14 anys**

La reducció de jornada per cura d'un/a fill/a major de 12 anys però menor de 14 anys es regirà per les previsions de les reduccions de jornada per interès particular previstes en aquest Document i podrà abastar un terç o la meitat de la jornada de treball.

En qualsevol cas, la reducció de jornada per cura de fill/a entre els 12 i els 14 anys comportarà la deducció proporcional de retribucions i la seva concessió no restarà subordinada a les necessitats del servei.



#### **4.3. Reducció de jornada per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu**

Les persones funcionàries, sempre que els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, tenen dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la seva durada, i a percebre les retribucions íntegres, per atendre, durant l'hospitalització i tractament continuat, el fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el fill o la persona que hagi estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb fins d'adopció compleixi els 23 anys. En conseqüència, el mer compliment dels 18 anys d'edat del fill o del menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb fins d'adopció no és una causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent.

No obstant això, complerts els 18 anys, es pot reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que la persona al seu càrrec compleixi els 23 anys en els supòsits en què l'afectació del càncer o la malaltia greu s'hagi diagnosticat abans que assoleixi la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits establerts al paràgraf anterior, tret de l'edat.

Així mateix, es manté el dret a aquesta reducció de jornada fins que la persona a càrrec del treballador/a compleixi 26 anys si, abans d'arribar als 23 anys acredita, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65 per cent.

Per als casos de malaltia greu diferent al càncer, es considerarà ingrés hospitalari de llarga durada la continuació del tractament o cura del menor posterior a l'alta hospitalària, acreditada mitjançant el model de declaració mèdica habilitat a l'efecte, disponible a la intranet.

Les malalties greus que permeten el gaudiment d'aquesta reducció són les previstes en l'annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, d'aplicació i desenvolupament en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació per tenir cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu.

Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, la persona funcionària té dret a la percepció de les retribucions íntegres durant



el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat haurà d'abastar, com a mínim la meitat de la jornada i, com a màxim el 99,99% d'aquesta.

Per a la valoració i concreció d'aquest percentatge màxim, es valoraran les circumstàncies que concorren en cada cas per fer-lo compatible amb la deguda cobertura del servei públic que es presta.

La durada d'aquesta mesura de conciliació no es pot predeterminar a priori sinó que la seva pervivència estarà vinculada al manteniment del supòsit de fet que va donar lloc a la seva concessió, sens perjudici del termini màxim establert als 18 anys del menor, i que es pugui requerir des de la Subdirecció General de Recursos Humans periòdicament a la persona interessada per tal que acrediti documentalment que les circumstàncies que van donar lloc a la concessió de la reducció de jornada es mantenen plenament vigents.

Quan els dos progenitors, adoptants o acollidors siguin funcionaris només un d'ells podrà gaudir d'aquesta reducció de jornada, sens perjudici que l'altre/a progenitor/a pugui gaudir d'una reducció de jornada amb minoració de retribucions.

Així mateix, si el dret concorre en dos membres del CME es podrà limitar el gaudiment simultani d'aquesta reducció de jornada per necessitats del servei.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 1 mes des de la presentació de la sol·licitud.
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Reducció de jornada per cura de fill afectat de c. o m. Greu.



<b>Acreditació</b>	De la filiació	Còpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil. En els casos de parella de fet: escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú, o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.
	Del fet causant	Informe o certificat mèdic actual en què consti la malaltia greu del menor així com la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent per part dels progenitors, acreditada mitjançant el model de declaració mèdica dels membres del CME, disponible a la intranet.
	Per tal d'establir el percentatge de la reducció	Certificat/informe escolarització del/de la menor
	En cas que l'altre/a progenitor/a sigui membre del CME	Declaració jurada de renúncia a la reducció (model disponible a la intranet).
	Si l'altre titular del dret treballa al sector públic	Certificat de l'òrgan del qual depèn que conformi si li ha estat concedit o no el gaudiment de la reducció de jornada, i en cas afirmatiu, el període i la forma de gaudiment. Aquestes condicions s'han de mantenir durant tot el període de gaudiment de la reducció.
	Si l'altre titular del dret treballa en el sector privat	Certificat de l'empresa on consti que no cobra les seves retribucions íntegres com a beneficiari de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable.
<b>Concepte a PGH</b>	MF1GR.	



#### 4.4. Reducció de jornada per atendre un familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu

Les persones funcionàries que hagin d'atendre un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu, tenen dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada, amb caràcter retribuït i amb una durada màxima d'un mes.

Per poder valorar la malaltia molt greu caldrà la constatació escrita emesa per un facultatiu mèdic en què s'indiqui expressament que es tracta d'una patologia molt greu, altrament s'haurà de disposar obligatòriament d'informes mèdics justificatius.

Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudiment es podrà prorratejar entre ells, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

Així mateix, cal tenir en compte que aquesta reducció només es pot concedir una vegada pel mateix fet causant i per la mateixa malaltia molt greu.

En qualsevol cas, la reducció de jornada prevista en aquest apartat és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

##### Formes de gaudiment

**a) Gaudiment diari:** La reducció s'ha de gaudir diàriament en la franja horària indicada en la sol·licitud de forma clara i expressa.

**b) Altres formes de gaudiment:**

b.1) Jornades senceres planificades de treball, concretes i fixes, repartides per setmanes, sempre hauran de ser les mateixes jornades de la setmana mentre duri la reducció.

b.2) Totes les jornades senceres planificades de treball d'un torn concret, sempre s'haurà de mantenir el mateix torn mentre duri la reducció.

b.3) Segons una planificació, concreta, d'acord amb la planificació establerta pel servei en què estigui adscrita la persona sol·licitant.



<b>Resolució</b>	Com a màxim, 1 mes des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Reducció de jornada per cura de familiar de primer grau	
<b>Acreditació</b>	Del parentiu	Còpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a en el Registre civil. En els casos de parella de fet: escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú, o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.
	Del fet causant	Informe o certificat mèdic actual on consti la malaltia molt greu o diagnòstic de la malaltia molt greu
	En cas que hi hagi un altre titular del dret i treballi al sector públic	Certificat de l'òrgan del qual depèn que confirmi si li ha estat concedit o no el gaudiment de la reducció de jornada, i en cas afirmatiu, el període i la forma de gaudiment.
	En cas que l'altre/a progenitor/a sigui membre del CME	Declaració jurada de renúncia a la reducció (model disponible a la intranet).
<b>Concepte a PGH</b>	MF1GR.	





#### **4.5. Reducció de jornada per tenir a càrrec un familiar amb discapacitat, dependent o que requereixi dedicació o atenció especial**

Les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra poden sol·licitar una reducció d'un terç o la meitat de la jornada, amb dret a percebre el 80% o el 60% de les retribucions, respectivament, per tenir a càrrec un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que es trobi en qualsevol de les següents circumstàncies:

- Tingui reconeguda una incapacitat o disminució igual o superior al 65%;
- Presenti un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom;
- Requereixi dedicació o atenció especial.

Per gaudir de la reducció prevista en aquest apartat, no és necessari acreditar la convivència amb el subjecte causant.

En qualsevol cas, aquesta reducció és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 1 mes des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Reducció de jornada per cura d'un familiar discapacitat o que necessita atenció especial.	
<b>Acreditació</b>	Del parentiu	Còpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a en el Registre civil. En els casos de parella de fet: escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú, o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.
	Del fet causant	Còpia del certificat de l'ICASS de reconeixement de la minusvalidesa o certificat mèdic que acrediti o bé el grau de dependència que l'impedeix ser autònom/a o bé que expressi que el subjecte causant requereix atenció o dedicació especial.



	Altres documents	Declaració responsable de la persona interessada que expressi que es té a càrrec el subjecte causant de la reducció.
<b>Concepte a PGH</b>	Reducció de la meitat de la jornada	GLRMJ (1/2 jornada).
	Reducció d'un terç de la jornada	GLRTJ (1/3 jornada).



#### **4.6. Reducció de jornada per tenir cura d'una persona amb discapacitat que no realitzi cap activitat retribuïda i de la qual es tingui la guarda legal**

Les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra poden sol·licitar una reducció d'un terç o la meitat de la jornada, amb dret a percebre el 80% o el 60% de les retribucions, respectivament, per 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.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 1 mes des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Reducció de jornada per cura disminuït sense activitat retribuïda.	
<b>Acreditació</b>	De la guarda legal	Còpia del document justificatiu.
	De la discapacitat	Còpia del certificat mèdic que acrediti la discapacitat psíquica, física o sensorial del subjecte causant de la reducció.
	De la manca d'activitat retribuïda	Còpia del certificat de l'Agència Tributària que constati que el subjecte causant de la reducció no realitza cap activitat retribuïda i, en els casos en què aquest document prevegi la percepció de rendiments de treball, una còpia actualitzada de la vida laboral del subjecte causant de la reducció.
<b>Concepte a PGH</b>	Reducció de la meitat de la jornada	GLRMJ (1/2 jornada).
	Reducció d'un terç de la jornada	GLRTJ (1/3 jornada).



#### 4.7. Reducció de jornada per ésser víctima de la violència de gènere

Les funcionàries membres del cos de Mossos d'Esquadra poden gaudir de les següents reduccions de jornada, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra:

- Reducció de la meitat de la jornada, amb dret a percebre el 60% de les retribucions;
- Reducció d'un terç de la jornada o d'una fracció inferior, amb dret a percebre les retribucions íntegres.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 1 mes des de la presentació de la sol·licitud.	
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.	
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Reducció amb minoració proporcional de retribucions	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Reducció de jornada per violència de gènere.
	Reducció sense minoració proporcional de retribucions	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Reducció de jornada per violència de gènere (amb retribucions íntegres).
<b>Acreditació</b>	Còpia dels informes dels serveis socials, policials o de salut corresponents en què consti la necessitat de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social íntegra. Així mateix, es podrà aportar una ordre de protecció a la favor de la víctima, si se'n disposa.	
<b>Concepte a PGH</b>	Reducció de la meitat de la jornada	GLRMJ (1/2 jornada).
	Reducció d'un terç de la jornada	GLRTJ (1/3 jornada).
	Altres fraccions de reducció	Cal consultar al Servei de Planificació Horària i Retribucions.



#### 4.8. Reducció de jornada 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.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 1 mes des de la presentació de la sol·licitud.
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i Llicències> Red. jornada total retrib. per persones amb discapacitació legalment reconeguda.
<b>Acreditació</b>	Cal aportar certificat que justifiqui la discapacitat legalment reconeguda, 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. Així mateix, cal aportar justificant mensual de l'assistència al tractament, emès pel centre públic o privat.
<b>Concepte a PGH</b>	PDILR.



#### **4.9. Reducció de jornada per interès particular**

Les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra poden sol·licitar, per interès particular, la reducció d'un terç o de la meitat de la seva jornada de treball, amb reducció proporcional de retribucions.

La sol·licitud de la reducció de jornada per interès particular s'ha de presentar amb una antelació mínima d'un mes a la data en què es vol iniciar el seu gaudiment i ha d'expressar, en tot cas, les dades següents:

1. La data d'inici i de finalització del període de reducció, el qual no podrà ser inferior a un any.
2. El percentatge de reducció pretès (un terç o la meitat de la jornada)
3. La forma específica de gaudiment de la reducció (diària, per jornades fixes de cada setmana, per un torn concret o d'acord amb una planificació concreta), amb expressa menció de:
  - Per als casos de gaudiment diari: la franja horària concreta afectada per la reducció.
  - Per als casos de gaudiment per jornades fixes: les jornades concretes que cada setmana restaran afectades per la reducció.
  - Per als casos de gaudiment per un torn concret: el torn concret afectat per la reducció.
  - Per als casos de gaudiment d'acord amb una planificació concreta: la planificació concreta sol·licitada, d'acord amb la planificació establerta pel servei on resta adscrita la persona sol·licitant.

La concessió de la reducció de la jornada per interès particular resta subordinada a les necessitats del servei, tret dels casos en què el seu gaudiment respongui a la cura directa de fill o filla menor de 14 anys.

El gaudiment de la reducció de jornada per interès particular és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

#### **Revisió del percentatge de reducció i de la planificació autoritzada**

El percentatge de la reducció, la forma de gaudiment i la distribució específica que autoritzi la resolució de concessió es mantindrà durant tot el període autoritzat, si bé pot revisar-se a sol·licitud de la persona interessada per períodes anuals.



Les sol·licituds de revisió s'hauran de presentar amb una antelació mínima de 20 dies naturals a la data en què finalitzi el període mínim de durada de la reducció i expressaran, en relació amb el període de reducció ja autoritzat:

1. El nou percentatge de reducció pretès (un terç o la meitat de la jornada);
2. La nova forma de gaudiment i;
3. La concreta franja horària, jornada o torn afectats per la reducció o la planificació concreta que se sol·licita, d'acord amb la planificació establerta pel servei on resta adscrita la persona interessada.

### **Sol·licituds de pròrroga**

La persona interessada pot presentar, amb una antelació mínima de 20 dies naturals a la data de finalització del període de reducció de jornada autoritzat, una sol·licitud de pròrroga de la reducció concedida.

En aquest darrer supòsit, la sol·licitud haurà de fer expressa menció a la data de finalització del nou període de reducció i:

1. En els casos en què es pretengui mantenir el percentatge i la distribució de la reducció anterior: la voluntat de gaudir de la reducció de jornada amb les mateixes característiques que les autoritzades amb anterioritat.
2. En els casos en què es pretengui un nou percentatge de reducció i/o una nova forma de gaudiment: el percentatge pretès, la forma de gaudiment i la concreta franja horària, jornada o torn afectats per la reducció o la planificació concreta que se sol·licita, d'acord amb la planificació establerta pel servei on resta adscrita la persona interessada.

La pròrroga de la reducció es començarà a gaudir el dia següent a aquell en què finalitzi la reducció de jornada autoritzada.

### **Concurrència sobrevinguda de circumstàncies que habiliten el gaudiment d'altres tipus de reduccions de jornada**

La concurrència sobrevinguda de circumstàncies que habiliten el gaudiment de les reduccions de jornada amb dret a percebre la totalitat de retribucions permetrà a la persona interessada, si així ho sol·licita, gaudir de la reducció que li resulti més favorable.

Així mateix, en els casos en què, mentre es gaudeixi d'una reducció de jornada per interès particular sobrevingui qualsevol dels fets que habiliten el gaudiment d'una reducció de jornada



amb bonificació del 80% o del 60% de les retribucions, la persona interessada podrà sol·licitar acollir-se a la reducció més avantatjosa.

Les resolucions de les noves reduccions de jornada no tindran, en cap cas, efectes retroactius.

Si un cop autoritzades les reduccions de jornada esmentades als paràgrafs anteriors, desapareixen les causes que les emparen, es posarà fi al seu gaudiment i es continuarà gaudint de la reducció de jornada per interès particular tret que la suma dels períodes gaudits en règim de reducció de jornada sigui superior al termini previst en la resolució de concessió de la reducció de jornada per interès particular.

En aquest darrer cas, la desaparició de les causes que van permetre gaudir de la nova reducció de jornada posarà fi a la reducció de jornada concedida per interès particular.

Quan la suma del període de reducció de jornada per interès particular i la nova reducció sigui inferior al termini previst en la resolució de concessió de la reducció de jornada per interès particular, la persona funcionària continuarà gaudint d'aquesta reducció fins que transcorri el termini previst en la resolució que va autoritzar el seu gaudiment.

La concurrència dels fets que habiliten la sol·licitud de qualsevol tipus de reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions no comportarà, en cap cas, la modificació del tipus de reducció de què es gaudeix, sens perjudici de la possibilitat de revisió prevista en els apartats anteriors.

### **Renúncia a la reducció de jornada autoritzada**

En cap cas s'autoritzarà una renúncia a la reducció de jornada per interès particular respecte del període mínim anual de gaudiment.

Quan s'hagi autoritzat un període de gaudiment superior a l'any, la persona interessada podrà renunciar a gaudir de la reducció de jornada pel temps que resti fins la finalització de la reducció respectant, en tot cas, el període mínim anual de gaudiment.

La sol·licitud de renúncia s'haurà de presentar amb una antelació mínima de 20 dies naturals a la data en què la renúncia ha de produir efectes.

En cap cas s'admetrà la renúncia a una reducció de jornada quan en el moment en què la renúncia hauria de produir efectes, la persona que la gaudeix es troba en situació d'incapacitat temporal.





<b>Resolució</b>	Com a màxim, 1 mes des de la presentació de la sol·licitud.		
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.		
<b>Sol·licitud ATRI</b>	Gestió del temps> Permisos i Absències> Alta de sol·licituds> Permisos i llicències> Reducció voluntària de jornada.		
<b>Acreditació</b>	Només en casos de reducció de jornada per cura de fill/a entre 12 i 14 anys): Còpia del llibre de família o del certificat de la inscripció del fill/a en el Registre Civil o del document justificatiu de la tinença de la guarda legal.		
<b>Concepte a PGH</b>	Reducció voluntària	Reducció 1/3	GLRTJ (1/3 jornada)
		Reducció 1/2	GLRMJ 1/2 jornada)
	Per cura de fill/a menor de 14 anys però major de 12	Reducció 1/3	RJC14T (RJ cura fill 12-14 - 1/3)
		Reducció 1/2	RJC14M (RJ cura fill 12-14 - 1/2)



## QÜESTIONS GENERALS SOBRE LES REDUCCIONS DE JORNADA

### Formes de gaudiment

Les formes de gaudiment de les reduccions de jornada que comporten minoració de retribucions són les següents:

**a) Gaudiment diari:** La reducció s'ha de gaudir diàriament en la franja horària indicada en la sol·licitud de forma clara i expressa.

**b) Altres formes de gaudiment:**

b.1) Jornades senceres planificades de treball, concretes i fixes, repartides per setmanes, sempre hauran de ser les mateixes jornades de la setmana mentre duri la reducció. (Per exemple: gaudiment de la reducció de jornada tots els divendres de cada setmana).

b.2) Totes les jornades senceres planificades de treball d'un torn concret, sempre s'haurà de mantenir el mateix torn mentre duri la reducció. Per exemple: gaudiment de la reducció de jornada durant la setmana en què la persona funcionària té planificat el treball en el torn de nit.

b.3) Segons una planificació concreta, d'acord amb la planificació establerta pel servei en què estigui adscrita la persona sol·licitant.

**Concepte de torn:** d'acord amb el Decret 146/1996, de 30 d'abril, pel qual s'aprova la jornada i horari de treball dels membres del CME, els torns són: Matí, Tarda, Nit, Dia-cap de setmana i Tarda/Nit de cap de setmana.

En aquest sentit, es podrà autoritzar la reducció de jornada en el torn de matí, tarda o nit només de dilluns a divendres; o bé incloent també el torn de dia-cap de setmana o de tarda/nit-cap de setmana.

En unitats amb horari especial específic caldrà establir un patró de quadrant horari que s'adeqüi a les seqüències habituals de la Unitat i a les necessitats del servei.

Aquest tipus de reduccions requereixen 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 hagi un canvi de destinació s'ha de tornar a establir novament la forma de gaudiment, si la que està autoritzada no es pot continuar realitzant. No caldrà que presentin nova sol·licitud de reducció



de jornada els/les funcionaris/àries 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.

Les condicions d'aquestes formes de gaudiment de la reducció de jornada han de constar de forma clara i expressa en la sol·licitud corresponent i s'han de mantenir durant tot el període de gaudiment de la reducció, si bé poden revisar-se, a sol·licitud de la persona interessada, per períodes anuals.

A aquests efectes, les hores de reducció es calcularan per períodes anuals a comptar des de la data d'inici del període de gaudiment, sens perjudici del càlcul mensual per tal de procurar la màxima correspondència possible entre el temps de treball i les retribucions.

A efectes de càlculs, la modalitat altres formes de gaudiment s'equipara a la modalitat diària, de manera que es prenen en consideració els dies efectius de l'any igual que si hagués decidit gaudir-la de forma diària, descomptant els dies amb planificació festa i els cicles de vacances.

### **Determinació de la forma de gaudiment**

La forma de gaudiment de les reduccions de jornada s'establirà, prioritàriament, per acord entre la persona sol·licitant i el servei en què està adscrita, de tal manera que s'adoptarà la fórmula que millor permeti compaginar les necessitats de conciliació de la persona sol·licitant, amb les necessitats de prestació del servei.

En el supòsit que no sigui possible aquest acord, s'autoritzarà la forma de gaudiment que millor s'adeqüi a les necessitats de conciliació de la persona sol·licitant, llevat que existeixi una motivació fonamentada en una afectació greu i concreta de la prestació del servei.

Ateses les característiques del cos de Mossos d'Esquadra en el cas de manca de consens prevaldran les necessitats que tingui el servei, tret que el motiu de la sol·licitud de la reducció de jornada sigui la cura directa d'un fill o filla menor de 14 anys.



### **Concreció de la franja horària de gaudiment**

La franja horària de gaudiment de la reducció de jornada es concretarà mitjançant un acord entre la persona funcionària i el cap policial.

Dins del torn de treball, la persona funcionària pot determinar en quina franja horària gaudirà de la reducció (per exemple: en torn de matí la reducció serà a inici de la jornada, i en torn de tarda serà al final de la jornada).

Sens perjudici de la possibilitat de sol·licitar la corresponent modificació, la franja horària autoritzada s'ha de mantenir durant tot el període de reducció.

### **Incidència en l'horari de treball i en el temps de descans**

El gaudiment d'una reducció de jornada no implica cap canvi respecte del règim i la seqüència horària habitual del lloc de treball, ni la impossibilitat de planificar guàrdies, més enllà que escaigui respectar els torns o franges horàries autoritzades a gaudir en concepte de reducció.

El fet de gaudir d'una reducció de la jornada no afecta als 20 minuts de descans que preveu l'article 2 del Decret 146/1996, de 30 d'abril.

Si la jornada de treball diària no abasta les 10 hores en horari de torns o a les 9 hores en horari flexible no es pot gaudir de l'hora de descans prevista a l'article 11 del Decret 146/1996.

### **Canvis d'unitat o de destinació**

Els/les funcionaris/àries que tinguin autoritzada una reducció de jornada i canviïn d'unitat, destinació o forma de gaudiment no hauran de presentar una nova sol·licitud d'autorització de reducció de jornada. Tanmateix, caldrà disposar de la conformitat del comandament policial en el sentit que 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.

Els/les funcionaris/àries que canviïn d'unitat com a conseqüència d'un trasllat forçós tampoc hauran de presentar una nova sol·licitud de reducció de jornada. En aquest cas, es mantindran les condicions de gaudiment autoritzades per la unitat operativa d'origen.

En els supòsits de canvi d'unitat operativa d'una persona que estigui gaudint d'una reducció de jornada, el servei d'administració corresponent a la unitat d'origen informarà al servei



d'administració de la unitat de destí sobre la forma de gaudiment de la reducció de jornada que realitzava amb anterioritat.

Els canvis de destinació, d'escamot o d'unitat, o qualsevol període d'inactivitat (licències sense retribució, excedències, suspensions de sou i funcions, etc.) que es produeixin dins de l'any amb dret a gaudir de la reducció de jornada, comportaran el recàlcul de les hores de reducció, d'acord amb la nova planificació de la persona funcionària.

### **Realització d'operacions especials retribuïdes amb hores extraordinàries**

Durant el període de reducció de jornada, la persona funcionària no podrà prendre part en operacions especials retribuïdes amb hores extraordinàries.

### **Activitats formatives en casos de concurs oposició de promoció o d'especialitat**

En el supòsit en què un/a funcionari/ària estigui gaudint d'una reducció amb minoració de retribucions i opti per realitzar una activitat formativa voluntària d'un concurs oposició de promoció o especialitat, pot anul·lar aquesta reducció, realitzant prèviament la sol·licitud corresponent, a partir del dia que s'inicia el curs (no es tracta d'un ajornament de la reducció).

En finalitzar el curs, la persona funcionària podrà sol·licitar novament la reducció de jornada de què gaudia.

En cap cas no s'ajornarà el gaudiment de la reducció de jornada no realitzada.

### **Activitats formatives en interès del servei o formació interna**

No s'obligarà a assistir a activitats de formació en interès del servei o formació interna en el període autoritzat de reducció de jornada, sigui quina sigui la forma de reducció, llevat que l'horari de l'activitat formativa coincideixi amb la jornada reduïda de treball de la persona funcionària.

Malgrat l'anterior, si la persona autoritzada a gaudir d'una reducció de jornada vol assistir a una activitat formativa en interès del servei o formació interna fora de la seva jornada de treball (totalment o parcialment), podrà fer-ho prèvia l'autorització corresponent.



En aquests casos, la persona funcionària tindrà dret:

1. A percebre les indemnitzacions que li corresponen per raó de servei, d'acord amb la Instrucció de referència.
2. Al còmput de les hores de desplaçament i de formació que hagi dedicat a l'activitat formativa fora de la seva jornada de treball reduïda.
3. A ajornar el gaudiment de les hores de reducció esmerçades en l'activitat formativa en qüestió.

La concreció de les hores en què es gaudirà de la reducció de forma ajornada s'establirà mitjançant un acord entre la persona funcionària i el seu comanament responsable i s'adoptarà la fórmula que millor permeti compaginar les necessitats de conciliació de la persona funcionària amb les necessitats del servei.

En qualsevol cas, ni les hores de formació ni les hores de reducció tindran la consideració d'hores acumulades o d'assumptes propis.

### **Reintegraments de quantitats percebudes indegudament**

En els supòsits en què una persona funcionària gaudeixi d'una reducció de jornada, tant en gaudiment compactat com en altres formes, i en acabar la compactació o les altres formes de gaudiment, sol·liciti el gaudiment de manera continuada d'un permís o llicència sense retribucions o bé una excedència, o es produeixi un altre canvi de situació administrativa diferent a la de servei actiu, estarà obligada al reintegrament de la quantitat total corresponent que se li hagi avançat pel fet de gaudir de la compactació o les altres formes de gaudiment de la reducció de jornada.

Aquest reintegrament la persona interessada el realitzarà en un sol pagament a tant alçat d'acord amb els criteris generals de retorn de les quantitats percebudes indegudament.

### **Pròrroga o renovació de reduccions autoritzades**

Per tal de poder gaudir d'una pròrroga o renovació de la reducció autoritzada serà necessari que la data d'inici sigui consecutiva a la data final de la reducció de jornada que estigui autoritzada.



La sol·licitud de pròrroga o renovació s'haurà de presentar per instància genèrica amb una antelació mínima de 20 dies naturals a l'inici de la pròrroga o renovació.

La pròrroga o renovació de les reduccions de jornada per interès particular es regeix per les determinacions previstes a l'apartat corresponent.

### **Renúncia a la reducció autoritzada**

Les sol·licituds previstes en aquest apartat s'hauran de presentar amb una antelació mínima de 20 dies naturals a la data en què la renúncia hagi de produir efectes, mitjançant una instància registrada en qualsevol registre electrònic públic on consti la nova data de finalització i/o el nou percentatge de reducció.

El paràgraf anterior no resulta aplicable a la reducció de jornada per interès particular, la qual es regeix per les previsions recollides en l'apartat corresponent.

En cap cas s'admetrà la renúncia quan en el moment en què hauria de produir efectes, la persona que gaudeix de la reducció de jornada es troba en situació d'incapacitat temporal.

### **Concurrència sobrevinguda de circumstàncies que habiliten el gaudiment d'altres reduccions més favorables**

La concurrència sobrevinguda de circumstàncies que habiliten el gaudiment de qualsevol de les reduccions de jornada amb dret a percebre la totalitat de retribucions permetrà a la persona interessada, si així ho sol·licita, gaudir de la reducció que li resulti més favorable.

Així mateix, en els casos en què, mentre es gaudeixi d'una reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions sobrevingui qualsevol dels fets que habiliten el gaudiment d'una reducció de jornada amb bonificació del 80% o del 60% de les retribucions, la persona interessada podrà sol·licitar acollir-se a la reducció més avantatjosa.

Les resolucions de les noves reduccions de jornada no tindran efectes retroactius.

Els paràgrafs anteriors no resulten aplicables a la reducció de jornada per interès particular, la qual es regeix per les previsions recollides en l'apartat corresponent.



## 5. ALTRES MESURES DURANT EL PERÍODE DE GESTACIÓ

D'acord amb la Instrucció per la qual es regulen les condicions de treball de les funcionàries embarassades del CME durant el període de gestació, aquestes, prèvia presentació de la certificació mèdica acreditativa del seu embaràs, poden demanar l'exempció de dur l'arma reglamentària, l'uniforme reglamentari i passar a realitzar, en horari diürn, dins la mateixa unitat orgànica en què es troben adscrites, tasques que no comportin esforços físics ni perill per a la seva integritat física.

<b>Resolució</b>	Com a màxim, 3 mesos des de la presentació de la sol·licitud.
<b>Sentit del silenci</b>	Estimatori.
<b>Sol·licitud ATRI</b>	DAD 69
<b>Acreditació</b>	Certificació mèdica acreditativa de l'estat de gestació.
<b>Concepte a PGH</b>	TREBA i FESTA habituals.





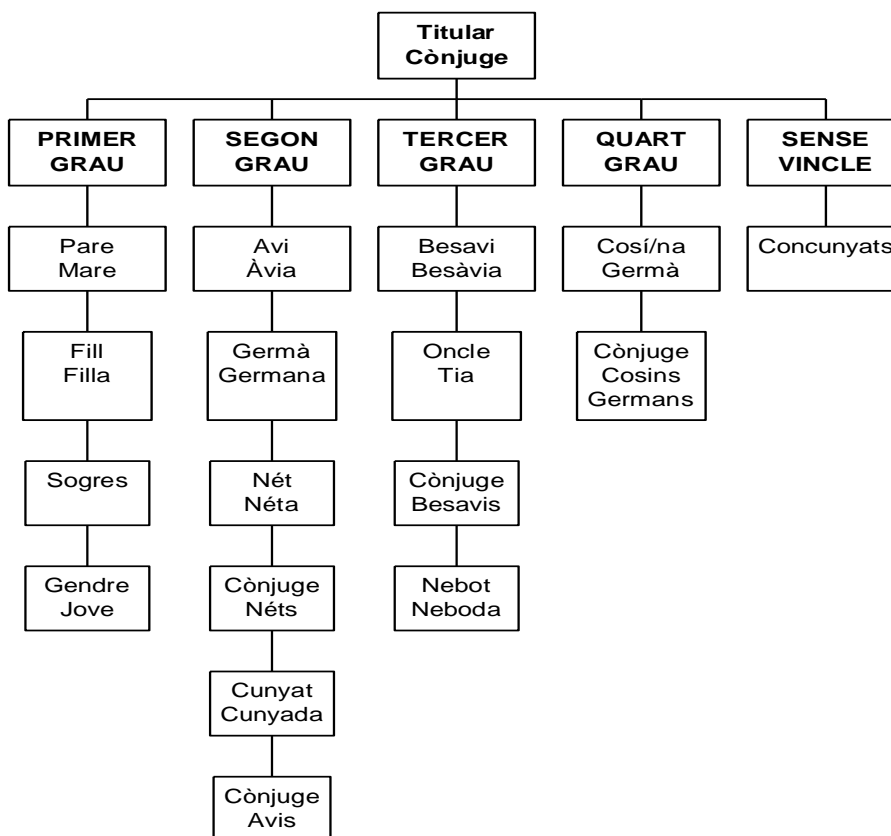
## **6. PERSONES FUNCIONÀRIES EN PRÀCTIQUES DEL CME**

Respecte les persones funcionàries en pràctiques del cos de Mossos d'Esquadra, els permisos i llicències que tot seguit es relacionen queden condicionats a fer possible l'avaluació del període de pràctiques:

- Llicència per a estudis
- Llicència per a assumptes propis
- Permís per matrimoni o per inici de convivència
- Permís de permís per naixement per a la mare biològica
- Permís per adopció o acolliment internacional
- Permís del progenitor diferent a la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla
- Permís per lactància
- Permís sense retribució per a atendre un familiar
- Reduccions de jornada.



## ANNEX I – GRAUS DE CONSANGUINITAT I D'AFINITAT



### Equiparació dels graus d'afinitat i consanguinitat per a les famílies enllaçades

S'entén per famílies enllaçades la unió de persones (cònjuges o parella de fet) que tenen fills de relacions anteriors i, per tant, es crea un vincle entre els familiars d'aquestes persones.

Les persones que formen part d'una família enllaçada poden gaudir dels permisos regulats a la normativa del cos de Mossos d'Esquadra, sempre que s'hagi constituït legalment el matrimoni o la parella de fet, i entre els membres de la família enllaçada existeixi una relació d'acord amb els criteris sobre els graus de consanguinitat o afinitat fixats per la jurisprudència del Tribunal Suprem, és a dir, el concepte d'afinitat es limita al vincle que existeix entre cada cònjuge i els parents de sang de l'altra, sense possibilitat d'estendre'l als afins dels afins.



## **ANNEX II – DEFINICIÓ DE PERSONA AMB DISCAPACITAT**

Als efectes del que es preveu en aquest Document, són persones amb discapacitat aquelles que presenten deficiències físiques, mentals, intel·lectuals o sensorials, previsiblement permanents que, en interactuar amb diverses barreres, poden impedir-ne la participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb els altres.

A banda de la previsió anterior, tenen la consideració de persones amb discapacitat aquelles a les quals se'ls hagi reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33 per cent.

En qualsevol cas, es considera que presenten una discapacitat en grau igual o superior al 33 per cent les persones pensionistes de la Seguretat Social que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa i les persones pensionistes de classes passives que tinguin reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat.



### ANNEX III – CIRCUIT DE VALIDADORS

#### Membres de CME de l'escala bàsica, intermèdia, executiva, superior i resta de personal del CME adscrit a unitats operatives

1. Les reduccions de jornada i les llicències i els permisos que tot seguit es relacionaran, que sol·licitin els membres del CME de l'escala bàsica, intermèdia, executiva i superior, així com els tècnics de suport no policial i els membres de l'escala de suport adscrits a unitats operatives, seguiran el següent circuit de validadors:



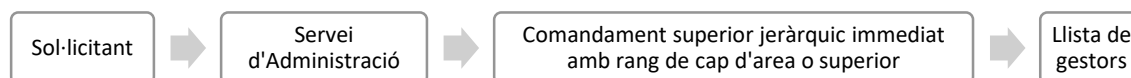
#### Llicències:

- Llicència per a estudis no retribuïda (sense interès de l'Administració)
- Llicència per a realitzar pràctiques en un altre cos, escala, categoria o Administració Pública
- Llicència per a assumptes propis
- Llicència per a l'exercici de funcions sindicals
- Qualsevol altra llicència amb afectació a nòmina

#### Permisos:

- Permís per crèdit horari sindical
- Permís sense retribució per atendre a un familiar
- Permís per adopció o acolliment internacional
- Qualsevol altre permís amb afectació a nòmina

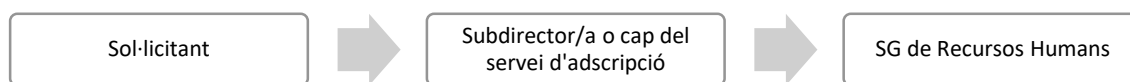
2. La **resta de llicències i permisos sense afectació a nòmina** que sol·licitin els membres del CME de l'escala bàsica, intermèdia, executiva i superior, els tècnics de suport no policial i els membres de l'escala de suport adscrits a unitats operatives, seguiran el següent circuit de validadors:





## Membres del CME de l'escala de suport i tècnics de suport no policial adscrits a unitats administratives

1. Les reduccions de jornada, llicències i permisos previstos al punt 1 de l'apartat anterior que sol·licitin les persones funcionàries dependents dels comandaments que tot seguit es relacionaran seguiran el següent circuit de validadors:



### Comandaments responsables:

- Subdirectora General de Recursos Humans
- Subdirector General d'Administració i Serveis
- Cap del Servei d'Assessorament Jurídic
- Caps dels Serveis d'Administració de les Regions Policials
- Cap del Servei d'Administració de les Unitats Centrals

2. La resta de permisos i llicències sense afectació a nòmina, així com les vacances que sol·licitin a través del portal ATRI les persones funcionàries previstes en aquest apartat seguiran el següent circuit de validadors:

