

## *Altres anuncis – Personal*

### **CIRCULAR 4/2019 de 7 de juny de 2019 sobre el procediment per a la sol·licitud de reducció de la jornada per conciliació familiar del personal educador de les escoles bressol municipals, Institut Municipal d'Educació de Barcelona.**

La gerent de l'Institut Municipal d'Educació de Barcelona, en ús de les facultats atorgades en l'art. 12 dels Estatuts de l'IMEB

Disposa:

1. Aprovar la Circular 4/2019 sobre el procediment per a la sol·licitud de reducció de jornada per conciliació familiar del personal educador de les escoles bressol municipals.
2. Registrar la Circular 4/2019 al Registre Municipal d'Instruccions i Circulars de l'Ajuntament de Barcelona.

Publicar la Circular 4/2019 a la Gasetta Municipal.

Barcelona, 7 de juny de 2019. La gerent de l'IMEB, Emília Andreu Almécija.

La Circular 2/2018 de la Gerència de Recursos humans i Organització de l'Ajuntament de Barcelona estableix una nova regulació del permís de reducció de jornada conciliació familiar. L'apartat 1.2 *Àmbit d'aplicació*, de la circular 2/2018, preveu que al personal adscrit a centres docents (entre d'altres) si és necessari i per necessitats del servei, es reguli mitjançant circular específica.

La Llei 8/2006 de 5 de juliol mesures de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya, determina en la disposició addicional tercera apartat 2 que *es faculden les administracions locals de Catalunya perquè, en el desplegament d'aquesta llei, n'adaptin les mesures a les peculiaritats del servei del personal docent i de salut de l'àmbit local, i dels policies i els bombers locals.*

Aquesta circular 4/2019 de la gerència de l'IMEB regula el procediment de sol·licitud dels permisos de reducció de jornada per conciliació familiar per al personal educador de les Escoles Bressol municipals de l'Institut d'Educació de Barcelona, d'acord amb les necessitats organitzatives i de funcionament d'aquests centres i del servei que presten.

Aquesta circular té efectes d'1 de setembre de 2019 i deroga la circular 4/2014 de la gerència de l'IMEB sobre el Procediment per la sol·licitud de reducció de jornada del professorat de música i del personal educador d'escola bressol.

## 1. Àmbit d'aplicació

1.1. Aquesta circular és d'aplicació al personal educador de bressol, funcionari de carrera, interí, laboral fix i laboral subrogat.

## 2. Criteris generals

2.1. Amb caràcter general, l'inici d'aquest permís haurà de coincidir amb l'inici de curs escolar (el primer dia de setembre), o immediatament a continuació de la finalització del permís de maternitat.

2.2.-Per tal de poder planificar adequadament la dotació del personal de les escoles i garantir el normal funcionament del servei i la continuïtat pedagògica dels infants, la sol·licitud s'ha de formalitzar amb 1 mes d'antelació a l'inici del permís, considerant el mes d'agost inhàbil a aquests efectes, i la seva durada es perllongarà, com a mínim, fins al dia en què finalitzin les vacances escolars de Nadal, Setmana Santa o fins al 31 d'agost.

2.3. Un cop concedida la reducció de jornada, la seva finalització ha de coincidir sempre amb el darrer dia de les vacances escolars de Nadal, Setmana Santa o el 31 d'agost, i s'haurà de comunicar també amb 1 mes d'antelació.

Durant el curs escolar (període de setembre a juliol), no es podrà modificar el percentatge de reducció llevat de situacions excepcionals valorades per la direcció de centres educatius municipals de l'IMEB.

En cas que s'hagi finalitzat la reducció de jornada abans de la seva durada màxima, no es podrà tornar a gaudir de la reducció de jornada pel mateix fet causant durant el curs lectiu en el què s'hagi renunciat.

En qualsevol cas la reducció finalitzarà quan acabi el fet causant que ha originat la esmentada reducció.

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

2.5. 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.

2.6. La reducció es realitza sobre la jornada diària, de dilluns a divendres aplicant-se a l'entrada o a la sortida. L'horari haurà d'incloure activitats d'atenció als infants i de gestió proporcionalment a la jornada de treball, adequant-se a les necessitats del servei.

2.7. Aquestes reduccions de jornada són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció, i no es podran realitzar hores extraordinàries.

2.8. Es podrà denegar el gaudiment de la reducció de jornada, si s'aprecia que es traspasa manifestament els límits del seu exercici, l'objecte que persegueix, les circumstàncies concretes que es donen, o la reiteració no motivada d'ampliacions i reduccions successives.

2.9. Les reduccions també seran d'aplicació amb els fills/es no comuns/comuns de noves parelles.

2.10. La sol·licitud d'una nova reducció de jornada per un altre fill o filla posa fi a la reducció que es tingués concedida anteriorment.

2.11. La sol·licitud es podrà descarregar a *Bulevard Educatiu (Biblioteca compartida/Recursos humans/Instàncies i Formularis)* i s'haurà de presentar al Departament de Recursos humans de l'IMEB junt amb la corresponent documentació acreditativa.

### 3. Tipus de reducció de jornada

3.1. REDUCCIONS DE JORNADA PER CONCILIACIÓ FAMILIAR AMB 80% O 60% DE RETRIBUCIONS, PER FILLS MENORS DE 12 ANYS, AUTORITZADES FINS EL 31-12-2012 (d'aplicació transitòria).

Els/Les empleats/des amb fills/filles menors de 12 anys que tenen autoritzada i estaven gaudint amb anterioritat al 31-12-2012 la reducció de jornada fins els 12 anys del menor, podran continuar gaudint de la reducció de jornada, en els mateixos termes que es van autoritzar i les condicions regulades en la circular 24/2009 sobre permisos i llicències. Un cop finalitzada la reducció, que es va autoritzar inicialment, per renúncia voluntària de l'empleat/da abans dels 12 anys, es podrà concedir posteriorment una nova reducció en els termes establerts en la modalitat 1 de l'apartat 3.2, o de l'apartat 3.3, segons el cas.

3.2. REDUCCIONS DE JORNADA PER CONCILIACIÓ FAMILIAR AMB 80% O 60% DE RETRIBUCIONS PER FILLS MENORS DE 6 ANYS.

En aquest supòsit, es podrà optar per gaudir de forma compactada les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades senceres de treball consecutives, d'acord amb les necessitats del servei, durant el primer any de reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament, a partir del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. El període de compactació ha de ser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball i suposarà una regularització proporcional al temps compactat.

Diferents modalitats de gaudiment a les quals es pot optar :

- ✓ MODALITAT 1 Reducció diària de la jornada en 1/3 o la 1/2, amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament, fins als 6 anys del menor.

En aquest cas també es podrà optar per acollir-se a la modalitat de jornada de 37,5 o 32,5 hores amb aplicació de les taules retributives corresponents.

- ✓ MODALITAT 2 Compactació del primer any de reducció i retorn a la jornada d'inici un cop finalitzada la compactació:

En concepte de compactació es gaudirà de les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades senceres de treball consecutives. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

Un cop finalitzada la compactació i a efectes de regularització del temps compactat la persona interessada podrà optar entre:

- a. Treballar a jornada sencera durant 8 mesos o 6 mesos, segons s'hagi compactat 1/3 o 1/2 de la jornada, però cobrant el 80% o el 60% de les retribucions respectivament.
- b. Treballar a jornada sencera cobrant el 100% de les retribucions però procedint al reintegrament de les quanties de la regularització econòmica corresponent.

En el supòsit de la lletra b) es podrà retornar:

- Mensualment en un termini de 24 mesos.
- Amb les 5 pagues extraordinàries (tenint en compte la paga d'assistència i puntualitat) immediatament posteriors a l'inici del descompte.

- ✓ MODALITAT 3 Compactació del primer any de reducció i un cop finalitzada la compactació, continuar amb la reducció diàriament.

En concepte de compactació de la jornada del primer any es gaudirà de les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades senceres de treball consecutives. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

Un cop finalitzada la compactació es continuarà gaudint de la reducció de jornada, però es produirà un aminorament – proporcional al temps compactat – sent la finalització de la reducció als 5 anys i 4 mesos o als 5 anys i 6 mesos en funció de si es tracta de la reducció d'1/3 o de la 1/2 de la jornada. A partir d'aquest moment la persona interessada podrà optar entre:

- a. Treballar a jornada sencera durant 8 mesos o 6 mesos, segons s'hagi compactat 1/3 o 1/2 de la jornada, però cobrant el 80% o el 60% de les retribucions respectivament.
- b. Continuar amb la reducció d'1/3 o 1/2 de la jornada durant 8 mesos o 6 mesos, segons s'hagi compactat 1/3 o 1/2 de la jornada, però cobrant el 47% o el 10% de les retribucions respectivament durant aquest període.
- c. Continuar amb reducció d'1/3 o 1/2 de la jornada durant 8 mesos o 6 mesos, segons s'hagi compactat 1/3 o 1/2 de la jornada, cobrant el 80% o el 60% de les retribucions i procedir al reintegrament de les quanties resultants de la diferència amb la retribució del 80% o el 60% i la que correspondria especificada en l'apartat anterior .

En el supòsit de la lletra c) es podrà retornar:

- Mensualment en un termini de 24 mesos.
- Amb les 5 pagues extraordinàries (tenint en compte la paga d'assistència i puntualitat) immediatament posteriors a l'inici del descompte.

Es podrà sol·licitar el canvi a altres jornades reduïdes, amb les mateixes condicions de regularització que s'han especificat anteriorment.

Es podrà finalitzar la reducció de jornada abans de la data límit corresponent, moment en el qual la persona haurà d'optar entre una de les opcions especificades anteriorment a efectes de regularització del temps compactat.

- ✓ **MODALITAT 4** Compactació del primer any de reducció amb posterior gaudiment d'una llicència sense retribució o bé d'una excedència.

En el cas que es gaudeixi de la totalitat del primer any de reducció compactada i en acabar la compactació és sol·liciti el gaudiment de manera continuada d'una llicència o excedència no retribuïdes l'empleat/da estarà obligat al reintegrament de les quanties corresponents que se li hagin avançat per compactació de jornada, és a dir un 66% de les retribucions percebudes mensualment en cas de reducció d'1/3 de la jornada o bé el 50% de les retribucions percebudes mensualment en cas de reducció de la 1/2 de la jornada.

El mateix criteri serà d'aplicació per aquells empleats/des en què després de la compactació finalitzin la seva prestació de serveis amb caràcter definitiu.

Aquest reintegrament es durà a terme d'acord amb els criteris que estableixi el Departament de gestió econòmica de la Gerència de Recursos Humans i Organització o Departament de Personal de l'Organisme Autònom corresponent, havent de comunicar-se a l'interessat/a aquesta circumstància abans d'autoritzar-se la llicència o excedència corresponent o la finalització de serveis definitiva.

Quan la persona es reincorpori després de la llicència o excedència, caldrà revisar si s'ha produït la regularització del temps compactat en la seva totalitat.

### Criteris d'aplicació de les reduccions de jornada de l'apartat 3.2

- No es podrà renunciar a la compactació de la reducció de jornada una vegada sigui autoritzada i tampoc no es podrà autoritzar la modificació de la modalitat de reducció durant el primer any.
- La compactació de la reducció de jornada i de la lactància tenen com a finalitat allargar l'estada del menor a casa a partir del finiment del permís de maternitat per la qual cosa com a criteri general s'han d'autoritzar de manera continuada i sense interrupcions.
- Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat l'inici de la compactació es farà a partir del finiment d'aquest permís.

### Documentació acreditativa

- Fotocòpia del llibre de família on consti el menor
- Certificat d'empadronament

### 3.3. REDUCCIONS DE JORNADA PER CONCILIACIÓ FAMILIAR D'1/3 O DE LA 1/2 PER FILLS MENORS DE 12 ANYS, AMB REDUCCIÓ PROPORCIONAL DE RETRIBUCIONS MES UN 6% ADDICIONAL.

Aquesta reducció s'autoritzarà per :

- Empleats/des que han gaudit de la reducció de jornada establerta en el punt 3.2. un cop finalitzi.
- Empleats/des amb fills menors de 12 anys.

## Documentació acreditativa

- Fotocòpia del llibre de família on consti el menor
- Certificat d'empadronament

### 3.4. REDUCCIÓ DE JORNADA D'UN TERÇ O DE LA MEITAT AMB DRET AL 80% O 60% DE LES RETRIBUCIONS, PER ALTRES MOTIUS.

Els motius són:

- Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- Per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

## Criteris d'aplicació

En aquests supòsits també es podran acollir a les modalitats de jornada de 37,5 o 32,5 hores, amb aplicació de les taules retributives corresponents.

## Documentació acreditativa

- Per tenir cura de persona amb discapacitat: Documentació que acrediti que té la guarda legal de la persona, que aquesta no desenvolupa cap activitat retribuïda i que acrediti la seva incapacitat.
- Per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat amb incapacitat o disminució igual o superior al 65%: Documentació que acrediti la relació de parentiu i el grau d'incapacitat o disminució, així com la raó per la qual no pot ésser autònom o requereix atenció especial.
- Dones víctimes de violència de gènere: Ordre de protecció judicial o l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis que l'empleada es víctima de violència de gènere en tant es dicta l'ordre de protecció.

## **Legislació:**

- Llei 8/2006 de 5 de juliol de 2006, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya que va ser modificada per la Llei 5/2012 de 20 de març.
- Acord de condicions de treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona i Annex de condicions específiques de treball de l'Institut Municipal d'Educació, per al període 2017-2020