

## CIRCULAR

### **24/2009, sobre els permisos i llicències en aplicació de l'Acord de Condicions de Treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona per al període 2008-2011.**

Aquesta Gerència considera necessari l'elaboració d'aquesta circular per fixar els criteris d'aplicació que s'han de seguir en la concessió dels permisos i llicències al personal al servei de l'Ajuntament de Barcelona.

Àmbit d'aplicació.- Aquesta Circular és d'aplicació al personal que presta servei a l'Ajuntament de Barcelona, organismes autònoms municipals i ens instrumentals adherits i entitats públiques empresarials dependents de la Corporació. Serà aplicable al personal laboral d'aquells organismes públics que s'adhereixin al conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Barcelona.

Aquesta regulació s'adaptarà en el cas de Guàrdia Urbana i SPEIS amb cicles de treball específics o a aquells col·lectius que deixen de prestar servei totalment en dates predeterminades.

## **PERMISOS I LLICÈNCIES**

### 1 Criteris Generals.-

- 1.2 Els permisos i llicències es gaudiran previ avís i necessària justificació.
- 1.3 El fet causant ha d'estar inclòs en el període del permís, excepte aquells permisos on consti un termini de gaudiment específic.
- 1.4 En aquells permisos que els dies de gaudiment siguin laborables i el fet causant es produeixi en un dia no laborable de l'empleat/da, el còmput del permís s'iniciarà el dia immediatament posterior que s'hagi de prestar servei.
- 1.5 Els dies del permís s'han de gaudir de manera consecutiva.
- 1.6 Als efectes de permisos, incloent-hi el permís per matrimoni, la referència al cònjuge es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant document oficial. Així mateix seran també d'aplicació aquells permisos relacionats amb els fills/es no comuns de noves parelles.
- 1.7 Es prendrà com a referència el domicili de l'empleat/da que consta en el sistema informàtic de recursos humans.
- 1.8 Són familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: cònjuge, pares, fills, sogres, gendres, germans, cunyats, avis, i néts.
- 1.9 Són familiars de primer grau: cònjuge, pares, fills, sogres, i gendres.
- 1.10 Només aquells permisos en que es declari expressament, detreuen prima d'assistència i puntualitat.

## 2 Procediment de sol·licitud.-

Els personal ha de sol·licitar els permisos i llicències mitjançant el formulari corresponent de l'aplicatiu de "tràmits" o aplicatiu que el substitueixi, o en els models normalitzats que estableixi el departament de recursos humans corresponent en defecte de l'esmentat aplicatiu o per a aquells col·lectius que no en tinguin accés.

La sol·licitud s'ha de formalitzar amb una antel·lació mínima de 10 dies, excepte els dies d'assumptes personals regulats a l'apartat 13 d'aquesta circular, que es podran sol·licitar fins el dia anterior a l'inici del permís.

En el cas d'urgència o quan la naturalesa del permís no permeti sol·licitar-ho amb antel·lació, s'ha de comunicar al cap de la dependència que s'ha produït el fet que dóna dret al permís dins de les 24 hores següents. En aquests casos el permís podrà formalitzar-se el mateix dia de la incorporació al lloc de treball.

### **1. Per raó de matrimoni o inici de convivència.**

#### Durada del permís

Per raó de matrimoni o inici de convivència, en els casos de les unions estables de parella, el permís tindrà una durada de quinze dies naturals consecutius que els cònjuges o convivents podran gaudir, dins el termini d'un any a comptar des de la data de casament o des de l'inici de la convivència.

#### Criteris d'aplicació

El dia de la celebració del matrimoni o inici de la convivència, és la data de referència per començar a comptar l'any.

#### Documentació acreditativa

- Fotocòpia del llibre de família, acta de matrimoni o certificat del registre de parelles de fet o acta notarial que acrediti l'inici de la convivència.

### **2. Per raó de matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.**

#### Durada del permís

El permís tindrà una durada d'un dia si el matrimoni se celebra dins el territori de Catalunya i dos dies naturals i consecutius, si se celebra fora.

#### Criteris d'aplicació

El dia del matrimoni ha d'estar inclòs dins el permís.

Documentació acreditativa

- Justificant de la celebració del matrimoni del familiar on consti la data i el lloc de la celebració.
- Justificació del parentiu familiar.

**3. Per raó de naixement, acolliment o adopció.**

Durada del permís

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

Criteris d'aplicació

També es tindrà dret al permís en el supòsit d'acolliment simple, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any.

Documentació acreditativa

- Fotocòpia del llibre de família on consti el naixement de fill/a, o bé fotocòpia de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o resolució judicial de l'adopció.

**4. Permís per defunció de familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat:**

Durada del permís

Es disposarà de tres dies laborables quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, quatre quan es produeixi fora d'aquest municipi de domiciliació i dins de la província de Barcelona, i cinc dies laborables quan es produeixi fora de la província de Barcelona.

Criteris d'aplicació

El fet causant és la defunció. Quan aquesta es produeixi coincidint amb la jornada laboral de l'empleat/da, es podrà optar entre computar l'inici del permís a partir del dia del succés o substituir-lo per hores per assumptes personals. Si la defunció es produeix un cop l'empleat/da ja ha completat la seva jornada laboral, el permís comptarà a partir del dia següent laborable.

Documentació acreditativa

- Qualsevol document acreditatiu del fet causant.

**5. Permís per malaltia greu, hospitalització o accident que impliqui atenció mèdica urgent i immediata de familiars.**

Durada del permís

**-Per pare, mare, fill/a, cònjuge, sogres i germans**

Es disposarà de tres dies laborables quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, quatre quan es produeixi fora d'aquest municipi de domiciliació i dins de la província de Barcelona, i cinc dies laborables quan es produeixi fora de la província de Barcelona.

El permís es extensible per a aquests familiars, en el supòsit de cirurgia especialitzada sense hospitalització que requereixi atenció postoperatòria especial en el domicili i quan no puguin ser objecte d'una adequada atenció per part d'un altra membre de la família.

**-Per avis, néts/es, gendres/joves i cunyats/des:**

Es disposarà de dos dies laborables quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i quatre dies laborables quan es produeixi en una localitat diferent.

Criteris d'aplicació

- Malaltia greu amb hospitalització: els dies de permís podran utilitzar-se en qualsevol moment del període d'hospitalització o en un període de deu dies a partir del finiment del període d'hospitalització, sempre que sigui de forma continuada.

-Accident: Es considera accident el succés imprevist que causa unes lesions que necessiten atenció mèdica urgent.

Documentació acreditativa

-Hospitalització: justificant oficial del centre sanitari amb el corresponent segell i signatura, amb data d'ingrés i data d'alta hospitalària (o bé fer constar la continuïtat del ingrés).

-Cirurgia especialitzada sense hospitalització: el justificant emès pel facultatiu o pel centre sanitari haurà de fer constar expressament que el pacient requereix atenció postoperatòria especial en el domicili.

-Malaltia greu: Certificat mèdic acreditant la gravetat de la malaltia i la necessitat d'atenció en el domicili.

-Accident: justificant oficial del centre sanitari amb el corresponent segell i signatura, amb la data en que ha estat atès l'accidentat.

## **6. Per trasllat de domicili.**

### Durada del permís

Per trasllat de domicili en la mateixa localitat: un dia. En el cas de canvi de localitat el permís és de dos dies dins l'àmbit metropolità; tres dies fora d'aquest àmbit i dins l'àmbit de Catalunya.

Els dies són naturals i consecutius.

### Criteris d'aplicació

Aquest permís s'utilitzarà per a la realització del trasllat de domicili, i la data haurà de coincidir amb el dia del trasllat.

Son poblacions de l'àrea metropolitana: Badalona, Badia del Vallès, Barcelona, Castelldefels, Cerdanyola del Vallès, Cervelló, Corbera de Llobregat, Cornellà de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Gavà, l'Hospitalet de Llobregat, Molins de Rei, Montcada i Reixach, Montgat, Pallejà, El Papiol, el Prat de Llobregat, Ripollet, Sant Adrià del Besòs, Sant Andreu de la Barca, Sant Boi de Llobregat, Sant Climent de Llobregat, Sant Feliu de Llobregat, Sant Joan Despí, Sant Just Desvern, Sant Vicenç dels Horts, Santa Coloma de Cervelló, Santa Coloma de Gramanet, Tiana, Torrelles de Llobregat i Viladecans.

### Documentació acreditativa

- Qualsevol document que acrediti el trasllat de domicili.

## **7. Per deures inexcusables de caràcter públic o personal**

### Durada del permís

El temps indispensable.

### Criteris d'aplicació

A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable de caràcter públic aquell que el seu incompliment pot fer incórrer en responsabilitat, no pot esser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

En el cas de gaudir del permís per deures inexcusables de caràcter personal detreu la part corresponent del complement de productivitat, assistència i puntualitat.

#### Documentació acreditativa

- Per deures inexcusables de caràcter públic caldrà aportar la citació judicial o administrativa.
- Per deures inexcusables de caràcter personal caldrà aportar el document acreditatiu corresponent. En el cas de participació en processos electorals caldrà aportar l'acreditació de formar part d'una llista electoral com a candidat/a.

### **8. Per a exàmens finals i parcials alliberadors.**

#### Durada del permís

Per a exàmens finals i parcials alliberadors en centres acadèmics oficials i per a proves de promoció interna a l'Ajuntament de Barcelona, un dia.

Per a proves de promoció a la resta de les Administracions públiques, el temps indispensable per a la seva realització.

#### Criteris d'aplicació

El dia del permís ha de coincidir amb el dia de l'examen.

També donarà dret al dia de permís la realització de l'examen final per assolir nivell de català i obtenir el certificat oficial corresponent.

En el cas de proves de promoció interna de l'Ajuntament de Barcelona o els seus organismes públics dependents, un dia. En el supòsit de proves de provisió de llocs de treball, el temps indispensable.

#### Documentació acreditativa

- Justificant oficial emès per l'entitat que efectuï l'examen, en el qual consti el nom de la persona examinada, tipus d'examen, segell i signatura del responsable.
- En el cas de proves de selecció de l'Ajuntament de Barcelona o els seus organismes públics dependents, es comprovarà d'ofici l'assistència.

## 9. Permís prenatal:

### 9.1 -Per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part de les embarassades.

#### Durada del permís

Es gaudirà del temps que estrictament es requereix a aquest efecte, previ avís i justificació de la seva realització en jornada laboral.

#### Criteris d'aplicació

El permís el gaudirà l'empleada embarassada.

#### Documentació acreditativa

Justificant de l'organisme on es facin els exàmens prenats i tècniques de preparació al part, on consti la localitat on es realitzen, l'horari d'entrada i sortida, els dies i la durada total de les sessions. En el supòsit que es gaudeixi coincidint amb l'horari de treball s'haurà de justificar l'assistència.

### 9.2 -Per a la realització dels tràmits d'adopció o acolliment.

#### Durada del permís

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

#### Criteris d'aplicació

Aquest permís és extensiu en les mateixes condicions a les absències per l'assistència a tècniques de fecundació assistida.

També dona dret al permís l'acolliment simple, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any.

#### Documentació acreditativa

- Adopció o acolliment: justificació del tràmit administratiu requerit per l'administració competent i que s'ha de fer en l'horari corresponent.
- Fecundació assistida: justificant del centre sanitari on consti el dia, l'hora i el segell i signatura.

## **10. Per naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu hagin de romandre hospitalitzats després del part.**

En els casos de part prematur i en aquells en que, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, la prestació de maternitat s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

El progenitor/a que no gaudeixi de l'esmentada ampliació de la prestació de maternitat prevista a l'article 16.a) del text de l'acord, té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres.

Adicionalment tindrà dret a reduir la seva jornada de treball en una hora més, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

### Documentació acreditativa

- Fotocòpia del llibre de família i justificant de l'hospitalització.

## **11. Permís pels progenitors amb fills discapacitats.**

### Durada del permís

El temps indispensable

### Criteris d'aplicació

Els dos progenitors, 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.

### Documentació acreditativa

- Còpia Resolució de l'ICASS (si l'empleat/da percep l'ajut per discapacitat previst en l'article 30 del text de l'acord, no cal que ho aporti).
- Justificació de l'assistència al centre d'educació especial o sanitari.

## **12. Permís per lactància**

### Durada del permís

Permís d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts.

En els casos de part, adopció o acolliment múltiple la durada del permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima fins que el fill o filla compleixi 12 mesos.

#### Criteris d'aplicació

En els casos de reducció de jornada el permís serà igualment d'una hora d'absència diària.

Quan els dos progenitors treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret, havent de manifestar el sol·licitant expressament per escrit que l'altre no gaudeix del mateix dret.

Aquesta hora de lactància es acumulable a la reducció de jornada per atenció a menors.

Es pot optar per les següents possibilitats, les quals son alternatives i excloents:

- Una hora diària d'absència a l'inici o al final de la jornada.
- Una reducció de jornada en mitja hora a l'inici i al final de la jornada.
- El personal amb jornada completa podrà acumular tot el període de reducció en dues fraccions setmanals, cada una d'elles de dues hores i mitja .
- Les hores de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei que hauran de ser acreditades en el procediment d'autorització.

#### Documentació acreditativa

-Fotocòpia del llibre de família on consti el/la menor.

-Declaració jurada conforme el/la cònjuge no treballa, i en el cas que treballi que no gaudeix del mateix dret.

### **13. Per assumptes personals sense justificació.**

#### Durada del permís

El gaudiment dels 8 dies de permís per assumptes personals són proporcionals al temps treballat anualment.

El gaudiment d'aquests 8 dies permís està supeditat a les necessitats del servei.

Aquests dies es podran gaudir al llarg de tot l'any, encara que es continuaran establint dos torns de lliurança, per Nadal i Setmana Santa, que s'arbitraran mitjançant instrucció.

El límit pel gaudiment dels esmentats dies serà fins el darrer dia del segon torn de Nadal, i excepcionalment i/o per raons del servei aquest període es pot ampliar fins el 15 de gener.

A més a més, el personal té dret al gaudiment de dos dies addicionals de dies d'assumptes personals al complir el sisè trienni, amb un increment d'un dia addicional per cada trienni que es perfeccioni a partir del vuitè.

#### Criteris d'aplicació

Per tal de determinar el número de dies addicionals d'assumptes personals per compliment de triennis, es té en compte l'antiguitat a 31 de desembre de l'any en curs, sempre i quan el personal estigui en situació de servei actiu en aquesta data.

En el cas que no s'arribi a assolir un trienni més d'antiguitat (per exemple per jubilació) es tindrà dret als dies que corresponien per antiguitat de l'any anterior.

En el cas de baixa (per malaltia, accident o maternitat) que impossibiliti el gaudiment d'aquests dies en l'any en curs, es consideraran prescrits.

En el cas del personal adscrit a centres docents s'adaptarà a les instruccions d'inici de curs; i en el cas de personal de GUB i SPEIS aquest permís s'adaptarà a les especificitats d'aquests col·lectius.

### **14. Permís per cura d'un familiar de primer grau.**

#### Durada del permís

Si es precisa tenir cura d'un familiar de primer grau, es tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins el 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i per al termini màxim d'un mes, una vegada a l'any i pel mateix fet causant.

#### Criteris d'aplicació

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

Només es podrà concedir aquest permís una vegada per procés patològic.

#### Documentació acreditativa

- Document que acrediti la relació de consanguinitat o afinitat en primer grau.
- Certificat mèdic acreditant la malaltia i el grau de gravetat de la mateixa.

## PERMISOS DE REDUCCIONS DE JORNADA

### 1 Criteris Generals.-

- 1.1 La petició s'haurà de fer amb una antelació mínima de quinze dies del seu inici.
- 1.2 Les reduccions seran d'aplicació amb els fills/es no comuns de noves parelles.
- 1.3 El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit.
- 1.4 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.
- 1.5 Aquestes reduccions de jornada són incompatibles amb l'autorització de comptabilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció, i no es podran realitzar hores extraordinàries.
- 1.6 La reducció es realitza sobre la jornada diària, aplicant-se a l'entrada, la sortida o ambdues. No es podran fer interrupcions o partir la jornada per aquest motiu
- 1.7 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.

Amb caràcter general un cop que ha estat concedida la reducció de jornada al treball per raó de guarda legal, no és possible la seva suspensió temporal, sinó únicament la seva renúncia.

En el cas de renúncia voluntària, d'acord amb 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.

### **1. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució.**

Es pot gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

Té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís de maternitat o setzena setmana posterior al part, l'adopció o acolliment.

#### Criteris d'aplicació

Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

Es podrà acumular l'hora de lactància.

Compactació:

L'empleat/da pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, les quals han de ser exposades de manera motivada, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

En el cas de compactar el primer any de reducció del terç amb el cent per cent de les retribucions, es produirà un aminorament -proporcional al temps compactat - del període de reducció fins als 12 anys, o bé, un cop finalitzat el temps de permís compactat, el/la treballador/a s'haurà de reincorporar a la jornada ordinària fins a que es compleixi l'any a partir del finiment del permís de maternitat, moment en que podrà sol·licitar de nou la reducció d'un terç de la jornada amb el 80% de les retribucions fins als 12 anys.

#### Documentació acreditativa

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

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

Els motius són:

- Per tenir cura d'un fill o filla menor de 12 anys sempre que se'n tingui la guarda legal.
- 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

- Cura fill menor de 12 anys: Fotocòpia del llibre de família on consti el menor i certificat d'empadronament.

-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.

**3.Per cessació progressiva d'activitats de l'empleat públic al qual manquin menys de cinc anys per complir l'edat de jubilació forçosa (65 anys) i als qui ho necessiten en processos de recuperació per raó de malaltia.**

La reducció corresponent és d'un terç o de la meitat de la jornada, amb una percepció del 80% o 60% de la retribució íntegra, respectivament.

Aquest permís està condicionat a les necessitats del servei.

Criteris d'aplicació

La concessió de la jornada reduïda és efectiva per a un període de sis mesos a partir del primer dia del mes següent al de la data en què es concedeix. Es renova automàticament per períodes trimestrals fins a la jubilació del funcionari, llevat que aquest sol·liciti tornar al règim de jornada anterior, en previ avís d'un mes a la finalització del seu règim de jornada reduïda. Aquests períodes i terminis no són exigibles en el cas de reducció de jornada sol·licitada i obtinguda de manera temporal per funcionaris que la necessitin en processos de recuperació per malaltia.

Aquest permís no és d'aplicació al personal de la Guàrdia Urbana i SPEIS, en requerir valoració específica de l'impacte de la seva aplicació i atesa la regulació de segona activitat.

Documentació acreditativa

Justificant mèdic que acrediti la necessitat de la reducció de la jornada sol·licitada per estar sotmès a un procés de recuperació per raó de malaltia.

## LLICÈNCIES

### **1. Llicència per assumptes propis**

Es podran concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, i la durada acumulada no podrà excedir en cap cas dels sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei.

#### Criteris d'aplicació

A l'efecte de determinar la durada de la llicència, es computen tots els dies del període de gaudiment, amb independència que siguin laborals o festius.

Per tal d'establir el còmput màxim possible de la durada de la llicència, un mes es computa com a trenta dies naturals, llevat que el període de gaudiment coincideixi amb un mes natural.

La durada mínima d'aquestes llicències és de deu dies naturals. Una durada inferior només es pot concedir amb caràcter excepcional i prèvia justificació de la causa per a l'interessat. Si fos el cas, per cada període de llicència de 5 dies de durada es computaran també els dies festius i descansos intersetmanals que corresponguin.

En tots els casos, la concessió de la llicència s'haurà de subordinar a les necessitats del servei, i per tant s'han de valorar de forma conjunta els motius al·legats pel sol·licitant i la pertorbació del servei que se'n pugui derivar.

No pot gaudir d'aquesta llicència el personal eventual ni els funcionaris interins.

A efectes de còmput d'antiguitat, el temps de gaudiment de la llicència per assumptes propis per part del personal funcionari computa com a servei actiu. En el supòsit del personal laboral la llicència comporta la suspensió del contracte de treball.

El gaudiment de la llicència implica la pèrdua del sou, de la part proporcional de les pagues extraordinàries i de la paga d'assistència i puntualitat.

Igualment, implica una minoració del nombre de dies de vacances d'estiu. Com és una interrupció en la prestació laboral, no genera cap dret a gaudir de vacances d'estiu, és a dir, es descomptarà la part proporcional de la durada total de la llicència.

Donat que l'autorització de la llicència és potestativa, els dies de llicència no poden ser gaudits fins que es rebi l'autorització corresponent.

### **2.Llicència per atendre familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.**

Es podran concedir llicències sense retribució per a atendre a un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, durant tres mesos, prorrogables excepcionalment, fins a tres mesos més.

### Criteris d'aplicació

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

La sol·licitud s'haurà de fer amb l'antelació suficient perquè es doni conformitat per l'òrgan competent. Els dies de permís no poden ser gaudits fins que es rebí l'autorització corresponent.

A efectes de còmput d'antiguitat, el temps de gaudiment de la llicència per assumptes propis per part del personal funcionari computa com a servei actiu. En el supòsit del personal laboral la llicència comporta la suspensió del contracte de treball.

El gaudiment d'aquesta llicència implica la pèrdua del sou, de la part proporcional de les pagues extraordinàries i de la paga d'assistència i puntualitat.

Igualment implica una minoració del nombre de dies de vacances d'estiu, com és una interrupció en la prestació laboral, no genera cap dret a gaudir de vacances d'estiu, és a dir, es descomptarà la part proporcional de la durada total de la llicència.

### Documentació acreditativa

- Documentació que acrediti el grau de parentiu.

### **3.Llicències per efectuar estudis.**

En el marc del Pla de Formació de l'Ajuntament de Barcelona i desenvolupament competencial es podran concedir llicències per assistir a cursos de formació.

La durada de la llicència estarà determinada per la durada i programació dels cursos.

### **4.Llicència per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal.**

S'atendran al que s'estableix legalment i als pactes específics.

## PERMISOS PER CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER RAÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

### **1.Permís per maternitat**

#### Durada del permís

Tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple.

El permís es distribuirà a opció de l'empleada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, o guarda legal exclusiva l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que quedi de permís.

No obstant, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, a l'iniciar-se el període de descans de maternitat, podrà optar a què l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

L'opció exercida per a la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor del pare, a fi i efecte que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció.

Aquest permís es podrà gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin.

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

#### Documentació acreditativa

L'informe maternal emès pel metge de capçalera de la Seguretat Social (dins el període de descans haurà d'estar sempre inclòs el dia del part), o baixa per maternitat del PAMEM.

Aquesta documentació s'haurà de fer arribar al Departament de Personal del Sector o Districte o el Servei de Recursos Humans de l'Institut.

En cas de part prematur o que el nounat hagi quedat hospitalitzat, cal una justificació mèdica en què consti que el part és prematur o que el nounat ha quedat hospitalitzat a continuació del part i la data d'alta, que s'haurà de presentar a l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

## **2. Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple.**

Té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es compta a elecció del/a empleat/da a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, i en cap cas un mateix menor no pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En cas que els dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos de gaudi simultani en períodes de descans, la seva suma ni pot passar de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determini per reglament.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit que s'hi estableix, el permís per adopció o acolliment, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

### Documentació acreditativa

Resolució administrativa o judicial d'acolliment.

Resolució judicial d'adopció.

En el cas d'adopció internacional el Certificat d'idoneïtat de la Generalitat, indicant que has de traslladar-te al país d'adopció.

Aquesta documentació s'haurà de fer arribar al Departament de Personal del Sector o Districte o el Servei de Recursos Humans de l'Institut.

### **3. Permís per paternitat pel naixement, adopció o acolliment tant preadoptiu, com permanent o simple d'un fill/a.**

Té una durada de quatre setmanes i en pot gaudir el pare a partir de la finalització del permís per raó de naixement, acolliment o adopció (apartat permisos punt 3 d'aquesta circular) i fins que finalitzi el permís per maternitat o immediatament després que finalitzi el permís.

Aquest permís és independent del gaudiment compartit dels permisos de maternitat, adopció o acolliment.

L'Institut Nacional de la Seguretat Social abona la prestació per paternitat en els termes que preveu la normativa de seguretat social. Fins que el Govern no procedeixi a la regulació de l'extensió de l'abonament de l'esmentada prestació, l'Ajuntament complementarà en concepte de permís retribuït la resta del període.

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

#### Criteris d'aplicació

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins l'acabament del permís.

#### Documentació acreditativa

Si la mare no treballa: fotocòpia del llibre de família on consti el matrimoni i la data de naixement del fill/a.

Si la mare treballa en una altra administració o empresa privada, caldrà aportar fotocòpia de la resolució de l'INSS.

### **4. Permís per situacions de violència de gènere.**

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, tinguin faltes d'assistència totals o parcials tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

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

Documentació acreditativa

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.

El Gerent,

Carles Arias i Casal

Barcelona, 29 de maig de 2009