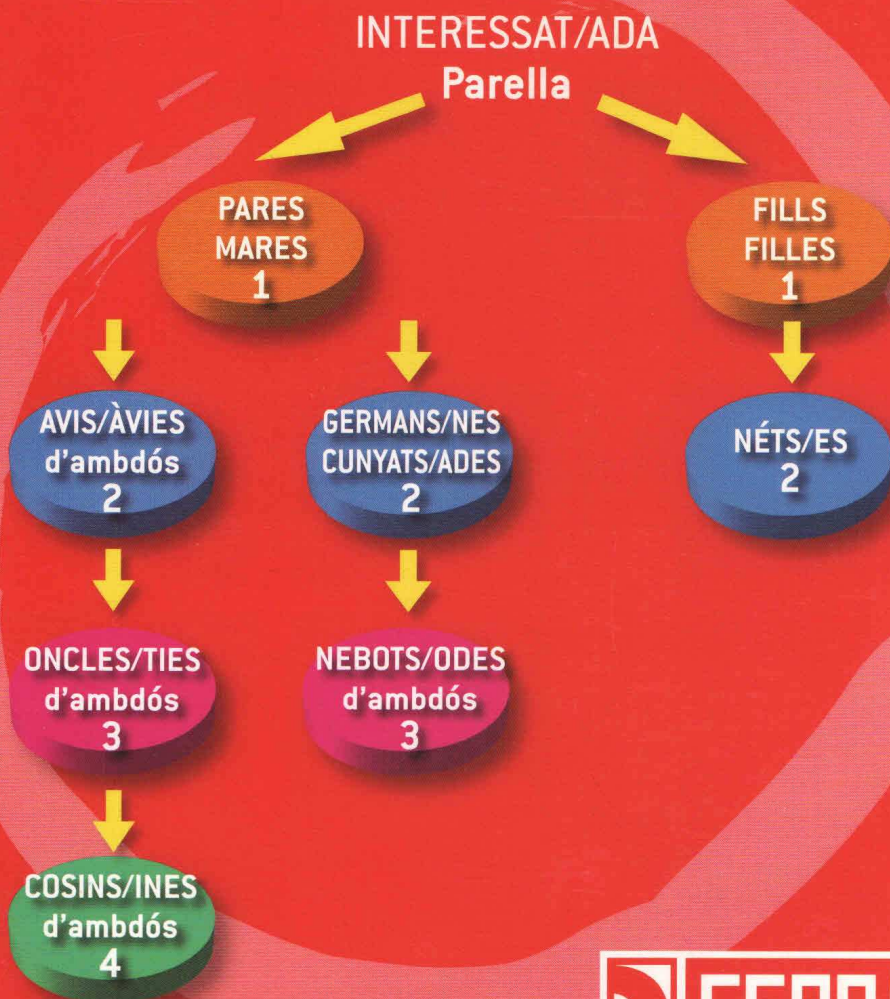


PERMISOS i LLICÈNCIES

Ajuntament de L'Hospitalet

Graus de parentiu per consanguinitat o afinitat



ÍNDEX

Setembre 2014

• Modalitats de jornada de treball i horaris	Pàg. 2
• Horari comú a totes les modalitats de jornada	Pàg. 4
• Flexibilitat a l'hora d'entrada	Pàg. 5
Conciliació de la vida familiar i laboral	
• Interrupció per a l'esmorzar/berenar/descans nocturn	Pàg. 6
• Reduccions de jornada	Pàg. 7
• Còmput de la jornada a efectes de mecanització	Pàg. 9
• Jornada de treball de torn de tarda	Pàg. 9
• Registre d'incidències en el sistema mecanitzat de control de presència	Pàg.10
• Absències i interrupcions durant la jornada	Pàg.11
• Indisposicions	Pàg.11
• Baixes i altes mèdiques per malaltia i/o accident o permís maternal	Pàg.12
• Llicències i permisos	
• Naixement	Pàg.14
• Defunció familiar	Pàg.15
• Malaltia greu o accident	Pàg.15
• Exàmens	Pàg.16
• Canvi domicili, Deure inexcusable	Pàg.17
• Lactància	Pag.17
• Assumptes Personals	Pàg.18
• Fill/a amb discapacitat a càrrec	Pàg.19
• Intervenció quirúrgica o hospitalització de familiars	Pàg.19
• Casament familiars, Reunió procés adopció	Pàg.20
• Visita metge	Pag.21
• Permis per assumptes particulars per antiguitat	Pag.22
• Revisió mèdica, Matrimoni	Pag.23
• Altres incidències, Comissió de serveis, Cursets, Inspeccions	Pag.23
• A compte d'hores extres, Sortida recuperar	Pag.24
• Permisos per assumptes propis, altres motius	Pàg.24
• Codis d'incidències. Bestretes	Pag.26
Annexos del conveni	
• Acord Lactància	Pàg.27
• Permis especial d'un any per naixement, adopció o acolliment	Pàg.30
• Reducció d'un terç de la jornada	Pàg.33
• Circular famílies monoparentals	Pàg.35
• Complement de productivitat	Pàg.36
• Acords addicionals per a la Guàrdia Urbana	Pàg.37
• Telèfons d'interès	Pàg.46

NORMATIVA SOBRE CONTROL DE PRESENCIA

Objecte

Aquesta normativa té per objecte regular el sistema mecanitzat de control de presència i els horaris i modalitats de jornades de treball que recull el Conveni Col·lectiu, per tal de facilitar-ne l'adaptació a l'esmentat sistema.

També pretén establir els criteris i situacions concrets per a l'aplicació del que s'estableix respecte a llicències i permisos, així com la regulació d'altres incidències.

Àmbit d'aplicació

1. La normativa que s'estableix serà d'aplicació a tot el personal d'aquest Ajuntament que presti serveis en els diferents centres de treball municipals, per bé que les referències al sistema mecanitzat de control només s'aplicaran al personal que presti serveis als centres on estiguin instal·lats aquests sistemes.
2. Resten exclosos d'aplicació el personal eventual, els/les funcionaris/àries amb habilitació de caràcter nacional, els/les directors/res de servei i els/les caps de servei, així com el personal que sigui autoritzat expressament, bé per circumstàncies físiques personals com per raó de la peculiaritat de la seva feina, sens perjudici de la utilització d'un sistema substitutiu de control de presència.
3. Respecte als col·lectius que tenen establert un calendari propi de treball o un règim de compliment de jornada o horari diferent, s'aplicarà el que estableix aquesta Normativa en tot allò que no ho impedeixi la seva regulació específica.

Modalitats de jornada de treball i horaris

- a) Amb subjecció al Conveni Col·lectiu s'estableixen les modalitats següents de jornada de treball:
 - Jornada d'1.647 hores anuals, equivalent a una jornada referencial de 38 hores i 6 minuts setmanals; mitjana diària de 7 hores i 37 minuts.
 - Jornada d'1.537 hores anuals, equivalent a una jornada referencial de 35 hores i 36 minuts setmanals; mitjana diària de 7 hores i 7 minuts.
 - Jornada d'1.400 hores anuals, equivalent a una jornada referencial de 32 hores i 30 minuts setmanals; mitjana diària de 6 hores i 30 minuts.

- b) Respecte a la manera de complir la jornada, hi ha les modalitats horàries següents:
- Horari tancat: és l'habitual; el/la treballador/a té establertes una hora d'entrada i una hora de sortida, amb marges de flexibilitat. Les hores d'entrada i sortida i, si s'escau, els marges, poden ser tant els fixats amb caràcter general en el Conveni com els establerts per a un col·lectiu o treballador/a concret/ta.
 - Horari obert: aquesta modalitat horària s'estableix amb caràcter excepcional pels/per les ocupants d'aquells llocs que ho requereixen per raó de les seves pròpies característiques i circumstàncies. En aquesta modalitat no hi ha marges ni horari de presència obligatòria preestablerts.

A més a més es pot autoritzar l'aplicació d'horari obert, amb independència de l'horari o calendari que es tingui assignat, en els casos següents:

- Per l'atenció directa de fills/es amb necessitats especials.
- Per l'atenció directa de persones grans.
- Famílies monoparentals.
- Treballadors/es amb fills/es que no conviuen habitualment amb ell/ella, però amb custòdia compartida i règim de visites o convivència temporal establertes en Conveni Regulador o sentència judicial: l'aplicació de l'horari obert es farà prèvia acreditació de la situació y per el temps de duració de les visites o convivència temporal.

En la modalitat d'horari obert, el còmput horari es farà anualment i els possibles saldos positius que restin a final d'any no es podran compensar amb dies ni hores de festa a l'any següent.

Durant el període comprés entre l'1 de juny i el 30 de setembre de cada any, es disposa d'una bossa de 27 hores positives a fi de poder reduir la jornada diària i donar compliment d'aquesta manera a la jornada anual establerta. Per jornades inferiors a 1.400 hores anuals, el nombre d'hores de la bossa és proporcional, i es pren com a referència la jornada que cada treballador i treballadora tingui l'1 de juny de cada any. Aquesta bossa pot utilitzar-se, amb caràcter general, per no treballar les tardes durant el període comprés entre el 15 de juny i el 15 de setembre. Per a qui disposi d'horaris o calendaris diferents dels generals, s'ha d'acordar la forma de reducció en l'àmbit sectorial respectiu, excepte el personal de Guàrdia Urbana que no tindrà aquesta reducció al percebre una quantitat, en compensació d'aquestes hores i en concepte de perllongament de jornada (article 11.17 del conveni).

Horari comú a totes les modalitats de jornada

L'horari general d'aplicació per a tot el personal de l'Ajuntament que no estigui sotmès a horaris especials o a calendaris sectorials serà el següent:

1. Matins

- a) Totes les modalitats de jornada es realitzaran en horari continuat, amb entrada des de les 7:45 hores fins a les 8 hores i 30 minuts, i amb sortida des de les 14 hores fins a les 15 hores i 30 minuts.

Aquest horari constarà d'una part fixa, que comprendrà des de les 8 hores i 30 minuts fins a les 14 hores, i d'una part flexible, que comprendrà des de les 7:45 hores fins a 8 hores i 30 minuts pel que fa a l'entrada, i des de les 14 hores fins a les 15 hores i 30 minuts pel que fa a la sortida.

En conseqüència, l'entrada, sense incórrer en incompliment, s'haurà de realitzar entre les 7:45 hores i les 8 hores i 30 minuts, i la sortida entre les 14 hores i les 15 hores i 30 minuts.

- b) La part de la jornada fixa inclosa entre les 8 hores i 30 minuts i les 14 hores serà de presència obligada.
- c) Aquest horari serà comú a tot el personal sigui quina sigui la modalitat de jornada de treball, excepte per als adscrits a serveis les peculiaritats i necessitats dels quals requereixin horaris especials.
- d) Per al compliment de la jornada diària s'estableix una bonificació de 12 minuts diaris.
- e) La recuperació del saldo negatiu es podrà realitzar de les maneres següents:
- Durant els matins: dins dels marges de flexibilitat.
 - A les tardes, de conformitat amb el servei respectiu i amb un mínim d'una hora de presència, segons els marges establerts en el punt 2 següent.

2. Tardes

El personal amb jornada de treball de 1.647 hores anuals restarà afectat per l'horari general i completarà la jornada amb un mínim de 3 hores a la setmana en horari de tarda, preferentment el dijous, de la manera següent:

- L'hora d'entrada al treball es farà entre les 16 hores i les 16 hores i 30 minuts, i l'hora màxima de sortida seran les 20 hores (excepte els establerts per a un col·lectiu o treballador/a concret/a).

3. Inassistències justificades

Les inassistències justificades per part del personal, sigui quina sigui la causa, es justificaran d'acord amb la jornada mitjana diària:

- Per a la jornada d'1.647 hores anuals: 7 hores i 37 minuts (7 hores i 1 minuts corresponents a la jornada matinal i 36 minuts corresponents a la part de la jornada que s'ha de complir en horari de tarda).
- Per a la jornada d'1.537 hores anuals: 7 hores i 7 minuts.
- Per a la jornada d'1.400 hores anuals: 6 hores i 30 minuts.

El personal que té assignada la jornada de 1.647 hores anuals, en el cas d'inassistència justificada durant algú o alguns dies en una setmana, haurà de complir 36 minuts en horari de tarda per cada dia d'assistència en aquella setmana. La tarda de prestació de servei serà l'establerta amb un mínim d'una hora de presència. Si la inassistència coincideix amb el dia que hagi de prestar servei a la tarda, s'haurà de determinar, d'acord amb el servei respectiu, el dia d'assistència a la tarda que correspon a aquesta setmana.

Flexibilitat a l'hora d'entrada

S'estableix el següent horari per motiu de conciliació de la vida familiar i laboral:

- Matí:

- * Hora d'incorporació al treball: de 7:45:00 a 10:00 hores.
- * Hora de sortida: entre les 14:00 i les 15:30 hores.
- * Període de presència obligada: de 10:00 a 14:00 hores.

- Tarda:

- * Hora d'incorporació al treball: de 16:00 a 17:30 hores.
- * Hora màxima de sortida: 20:00 hores.
- * Període de presència mínima obligada: 1 hora.

Es tindrà dret a aquest horari per conciliació de la vida familiar i laboral en els casos següents:

- Per fills/es menors (fins la finalització de l'educació secundària obligatòria).
- Per l'atenció directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- Per l'atenció directa de fills/es majors de 16 anys amb necessitats especials.
- Per l'atenció directa de persones grans.
- Famílies monoparentals amb fills/es fins a 16 anys.

Interrupció per a l'esmorzar/berenar/descans nocturn

1. La jornada matinal tindrà una única interrupció de 30 minuts per a esmorzar. Amb caràcter general, aquesta interrupció finalitzarà a les 10 hores i 30 minuts com a màxim. Si per necessitats del servei la incidència acaba després de les 10 hores i 30 minuts, el servei respectiu ho haurà de comunicar a Recursos Humans a fi de que la incidència pugui tractar-se de forma adient pel sistema de control de presència.
2. El personal que té jornada de treball de torn de tarda i nocturn tindrà una única interrupció de 30 minuts per efectuar el berenar/descans nocturn.
3. L'esmorzar/berenar/descans nocturn no podran realitzar-se en els centres de treball municipals, llevat que es tracti de serveis en què, per les circumstàncies que hi concorren, els tinguin autoritzats expressament. Això no obstant, es podran concedir autoritzacions individuals per a esmorzar/berenar en el lloc de treball prèvia sol·licitud fonamentada, sempre que l'esmentat lloc de treball no sigui d'atenció al públic o hi tingui relació directa.
4. Aquesta interrupció de 30 minuts constituirà una absència justificada que s'iniciarà amb un fitxatge de sortida, i la nova entrada haurà de produir-se sense ultrapassar el temps de durada previst per a l'esmentada interrupció.
5. La interrupció per a l'esmorzar/berenar/descans nocturn es realitzarà d'acord amb el/la cap immediat/a, de manera que en tot moment quedi degudament garantida la prestació del servei.

Qualsevol excés pel que fa a l'horari de realització i durada serà considerat com a incompliment i tindrà el mateix tractament que l'establert en el règim disciplinari aplicable a les faltes de puntualitat, assistència i incompliment de jornada.

Reduccions de jornada

El personal treballador té dret a les reduccions de jornada que s'hi relacionen i en els casos que s'hi indiquen:

- a) Reducció d'un terç de la jornada amb percepció del 80% de les retribucions:
- Per a la persona que per raó de guarda legal te atenció directa de menors de 6 anys.
 - Per a la persona que per raó de guarda legal te atenció directa d'una persona amb discapacitat que no realitza activitat retribuïda.
 - Per a la persona que té al seu càrrec directe a familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb discapacitat o disminució reconeguda superior al 65%, que en depenguin i requereixin dedicació especial.
- b) Reducció de la meitat de la jornada amb percepció del 60% de les retribucions:
- Per a la persona que per raó de guarda legal te atenció directa de menors de 6 anys.
 - Per a la persona que per raó de guarda legal te atenció directa d'una persona amb discapacitat que no realitza activitat retribuïda.
 - Per a la persona que té al seu càrrec directe a familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb discapacitat o disminució reconeguda superior al 65%, que en depenguin i requereixin dedicació especial.
- c) Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions:
- Per a la persona que per raó de guarda legal te al seu càrrec menors de 12 anys.
 - Per a l'atenció de familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, amb discapacitat física, psíquica o sensorial, reconeguda igual o inferior al 65% o essent superior al 65% sense que és doni la circumstància que depenguin del treballador o treballadora.

- Per a la persona que té al seu càrrec directe familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixin una dedicació especial o tenen una discapacitat o disminució reconeguda igual o inferior al 65% o essent superior al 65% sense que és doni la circumstància que depenguin del treballador o treballadora.
- Per a la persona que tingui necessitat d'encarregar-se de l'atenció directa del cònjuge o de la parella, o de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no és puguin valer per sí mateixos i que no desenvolupin cap activitat retribuïda.

Cada treballador i treballadora pot reduir la jornada de treball entre un terç i un màxim de la meitat per motius d'estudis, amb la disminució proporcional de les retribucions. L'autorització per reduir-les se subordina als necessitats del servei. **En cas de denegació de l'autorització, la petició és pot traslladar a la Comissió de Seguiment.**

- e) Es tindrà dret a la reducció de jornada per a la cura d'un fill menor afectat de malaltia greu en els supòsits, amb les condicions i altra regulació establerta en les disposicions legals d'aplicació.
- f) Es pot sol·licitar la reducció de jornada per interès particular, amb reducció proporcional de retribucions, del 15%, 1/3 o 1/2 respecte a la jornada que es tingui assignada. La concessió estarà subordinada a les necessitats del servei i estarà subjecta al règim d'incompatibilitats dels empleats públics.

Aquesta reducció de jornada serà incompatible amb la realització d'hores extraordinàries.

En el cas de les reduccions de jornada establertes en els punts a) i b) anteriors, per poder gaudir de les esmentades reduccions, s'haurà de justificar mitjançant informe de vida laboral expedit per la Tresoreria General de la Seguretat Social que la parella està treballant, i en el cas de que treballi en qualsevol Administració Pública, s'haurà de justificar, mitjançant certificat expedit per la corresponent administració, que no gaudeix de dita reducció horària.

Per al personal amb reducció de jornada, sigui quina sigui la causa, s'adaptaran els horaris i la durada de les flexibilitats d'entrada i de sortida en la forma que sigui procedent (segons l'horari i la reducció que s'efectuï), així com l'horari i la durada del temps de l'esmorzar/berenar/descans nocturn i altres condicions de la prestació dels serveis. La determinació d'aquestes condicions s'efectuarà amb la participació de la representació sindical.

Còmput de la jornada a efectes de mecanització

A l'efecte de simplificar la mecanització, el còmput horari de la jornada es farà mensualment d'acord amb les regles següents:

- a) S'agafarà el mes de calendari i s'hi inclouran els dies del mes següent fins a completar la setmana si l'últim dia laborable del mes s'escau en dimecres o dia posterior de la setmana. Si la setmana finalitzés en dia anterior al dimecres, s'exclouran els últims dies del mes que inicien una nova setmana. Cada any es publicarà el calendari dels mesos a efectes de compliment de l'horari.
- b) Un cop determinat el mes segons l' anteriorment exposat en la regla a), es calcularà el nombre total d'hores que s'han de realitzar en aquest mes segons els dies laborables que hi ha i la modalitat de jornada de treball que tingui assignada el/la treballador/a.
- c) Durant cadascun dels mesos del calendari, entès conforme a les regles anteriors, es realitzarà el nombre total d'hores corresponents, i es tancarà el mes de manera que no serà possible la recuperació en el mes següent ni dels incompliments d'horari ni del saldos negatius que puguin resultar, ni tampoc la comptabilització per al mes següent dels saldos positius que es produïssin. Això no obstant, si un/a treballador/a acaba el mes amb un saldo negatiu no superior a 5 hores, aquest saldo podrà recuperar-se en el mes següent a petició del/de la treballador/a. La sol·licitud es formalitzarà, com a màxim, en el termini de 10 dies després de finalitzar el mes a efectes de còmput horari.
- d) El personal que, segons les característiques del lloc de treball al qual està adscrit, tingui assignat un horari obert, podrà recuperar/compensar els saldos horaris mensuals durant l'any natural com a màxim, en la forma i en el temps que acordi amb el servei respectiu.
- e) Si un/a treballador/a acaba el mes amb un saldo negatiu a causa d'una baixa mèdica, aquest saldo negatiu restarà pendent i podrà ser recuperat quan el/la treballador/a causi alta mèdica, de conformitat amb el Servei de Recursos Humans.

Jornada de treball de torn de tarda

Els serveis o llocs de treball les necessitats dels quals requereixen la realització de torn de tarda, efectuaran la jornada de treball en la modalitat que tingui assignada el/la treballador/a en l'horari que es fixi segons el mateix servei.

Registre d'incidències en el sistema mecanitzat de control de presència

Amb independència de l'autorització prèvia que es requereixi en cada cas, per a qualsevol incidència que es produeixi i que impliqui l'absència del/de la treballador/a del centre de treball, s'hauran de realitzar els fitxatges d'entrada i sortida corresponents en els sistemes de control de presència amb el codi d'incidència, de conformitat amb el següent:

- Si la incidència s'ha produït abans de l'inici de la jornada de treball, en finalitzar-la i incorporar-se al lloc de treball, s'ha de fitxar amb el codi de la incidència que correspongui.
- Si la incidència es produeix durant la jornada de treball, s'han de realitzar els corresponents fitxatges de sortida i entrada amb el codi d'incidència que correspongui.

En els casos d'incorporació al treball amb posterioritat o de sortida amb anterioritat a les hores que el/la treballador/a tingui establertes per començar i finalitzar la jornada de treball, el còmput horari es farà de la manera següent:

- Els retards justificats i les autoritzacions i llicències que es produeixin per a la incorporació al servei amb posterioritat a l'inici de la jornada, es justificaran a efectes de la durada i la incidència en el control horari, a partir de l'hora màxima de flexibilitat per a l'entrada.
- Pel que fa a les sortides anticipades sense tornar al lloc de treball, es justificaran a efectes de la durada i la incidència en el control horari, fins l'hora inicial de flexibilitat per a la sortida. En el cas de permisos o llicències començades durant la jornada laboral i que comptin com a primer dia de la incidència, la justificació horària serà la corresponent a la jornada mitjana diària.

Solament si la incidència es produeix amb motiu del treball (Comissió de Serveis o assumptes sindicals) i el seu inici o final és diferent del que s'indica en els dos paràgrafs precedents, els volants d'absència corresponent amb la preceptiva signatura del/de la director/a o del/de la cap de serveis es remetrà com més aviat millor al Servei de Recursos Humans, a fi de que la durada real de la incidència pugui ser prevista en el saldo horari.

Absències i interrupcions durant la jornada

- a) Les interrupcions de qualsevol tipus durant la jornada de treball (excepte per a l'esmorzar/berenar/descans nocturn) s'hauran d'autoritzar pel/per la cap immediat/a.
- b) Les entrades i sortides per interrupcions durant la jornada de treball requeriran, a més, els corresponents fitxatges en els sistemes de control de presència amb el codi d'incidències.
- c) Les absències justificades de la jornada completa hauran de ser autoritzades pel/per la director/a o pel/per la cap de servei corresponents, i hauran d'ajustar-se al que estableixen els articles 14 i 15 d'aquesta Normativa.
- d) El personal disposarà de tres sortides al mes de 20 minuts cada una per realitzar gestions bancàries, exceptuant el personal que tingui jornada reduïda que tindrà dos sortides al mes de 20 minuts. Per efectuar-les només caldrà el coneixement previ del/de la cap immediat/a, i fer, els corresponents fitxatges de sortida i entrada, en els sistemes de control de presència amb el codi d'incidència.

Indisposicions

- a) El personal subjecte a l'horari general comunicarà la falta d'assistència per indisposició abans de les 9 hores del matí al servei al qual està adscrit el/la treballador/a.
- b) En el cas de treballadors/es amb horari diferent de l'habitual o calendari sectorial propi hauran de comunicar la falta d'assistència entre l'hora d'entrada i 45 minuts més tard al servei al que està adscrit el/la treballador/a.
- c) Respecte a la Guàrdia Urbana, es comunicarà l'absència a la seva Prefectura fins a 15 minuts abans de començar el servei.
- d) Si la indisposició dura més d'un dia i fins a un màxim de 3 dies consecutius, el /la treballador/a avisarà cada dia al seu servei segons els horaris establerts en els paràgrafs a), b) i c) del present article. A més a més, el tercer dia que continuï aquesta situació haurà de presentar justificant mèdic al servei respectiu, i si aquesta situació es perllonga, el quart dia continuat es justificarà mitjançant l'informe mèdic de baixa corresponent emès pels serveis públics de la salut.

- e) En el cas que el/la treballador/a es trobi indisposat en un domicili diferent del seu habitual, també ho haurà de comunicar al servei al qual està adscrit quan truqui comunicant la indisposició.
- f) Si el/la treballador/a es troba indisposat al començament de la jornada laboral, però preveu que s'incorporarà més tard al seu lloc de treball, ho comunicarà igualment a la unitat respectiva en els mateixos horaris establerts en els paràgrafs a), b) i c) d'aquest article. En el moment d'incorporar-se al treball efectuarà el fixatge amb el codi d'incidència corresponent.
- g) Les indisposicions que es produeixin durant la jornada laboral també s'hauran de comunicar a la unitat respectiva. En el moment d'absentar-se del centre de treball s'efectuarà el fixatge amb el codi d'incidència corresponent.
- h) A partir del moment que el número de dies d'absència per indisposició d'un/a treballador/a, acumulat durant l'any natural, sigui superior a 7, les absències al treball que aquest/a treballador/a realitzi per indisposició, comportaran la corresponent deducció de retribucions. Això no obstant, en els casos que el Servei Mèdic d'Empresa informi favorablement, es podran superar els 7 dies anyals d'indisposició sense repercussió econòmica.
- i) La justificació de la falta d'assistència per indisposició es podrà comprovar amb la visita a domicili del metge d'empresa. En els casos en què la comprovació no es pugui realitzar per motiu de la mateixa indisposició o per motius imputables al/a la treballador/a, haurà de justificar-ne l'absència mitjançant un informe o justificant mèdic o la corresponent baixa de la Seguretat Social.
- j) L'incompliment de qualsevol de les obligacions exposades en el present article donarà lloc al descompte de les retribucions corresponents i a la consideració d'absència injustificada.

Baixes i altes mèdiques per malaltia i/o accident o permís maternal

- a) Quan un/a treballador/a sigui donat de baixa per malaltia, accident laboral o permís maternal pels serveis mèdics oficials de la Seguretat Social o per la mútua d'accidents de treball, ho comunicarà telefònicament el mateix dia a la unitat respectiva.

- b) Les altes mèdiques també es comunicaran el mateix dia de l'expedició al Servei de Recursos Humans.
- c) Sens perjudici de les comunicacions establertes en els dos paràgrafs anteriors, el/la treballador/a lliurarà els corresponents informes mèdics de BAIXA I CONFIRMACIÓ DE BAIXA (**CÒPIA EMPRESA**) al Servei de Recursos Humans en els terminis establerts legalment (**en l'actualitat, per disposició del Reial decret 575/1997, de 18 d'abril, aquest termini és de 3 dies hàbils, comptats a partir del mateix dia de l'expedició del comunicat mèdic**); i ALTA (**CÒPIA EMPRESA**) en els terminis establerts legalment (**actualment, per ordre del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, amb data 19 de juny de 1997, aquest termini és de 24 hores següents a la data d'expedició de l'informe**).
- d) L'incompliment de les obligacions expressades en els paràgrafs anteriors d'aquest article podrà donar lloc que el/la treballador/a deixi de percebre les retribucions que s'abonen amb càrrec a l'Ajuntament, i només percebrà els drets econòmics a què tingui dret per disposició legal. A més, si per retard del/de la treballador/a en els terminis de presentació dels informes mèdics es produeix un perjudici econòmic a l'Ajuntament, aquest podrà procedir a reclamar al/la treballador/a els perjudicis econòmics que hagi ocasionat.
- e) Quan no hagi estat possible visitar el/la treballador/a en el seu domicili o no hagi atès les citacions del Servei Mèdic de l'empresa, mentre el/la treballador/a es trobi en situació de baixa mèdica pot deixar de percebre les retribucions que s'abonen amb càrrec a l'Ajuntament, i només percebrà la retribució a la qual tingui dret per disposició legal.
- f) En els casos de permís maternal és convenient sol·licitar amb temps al Servei de Recursos Humans (ext. 9240) la informació dels tràmits que s'han de realitzar.
- g) **Per poder percebre la paga de productivitat que estableix el conveni col·lectiu vigent, s'haurà de acreditar que les baixes mèdiques es troben en qualsevol dels supòsits contemplats**; caldrà, doncs, 'aportació, per part del/de la treballador/a, de documentació addicional adient, que es podrà presentar directament al Servei Mèdic de l'Ajuntament o bé al Servei de Recursos Humans.

Llicències i permisos

Els permisos que a continuació es descriuen s'han agrupat en funció, del Reial Decret 201/2012 i de l'acord en matèria de conciliació.

El còmput total de dies és la suma d'ambdós conceptes són complementaris i no excloents.

Permís per naixement

Reial Decret 20/2012

En cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi de ser hospitalitzat després del part, es té dret a un permís retribuït de 2 hores diàries mentre es mantingui la necessitat d'atenció especial o hospitalització

Per Conciliació vida laboral i familiar

En cas de naixement d'un fill o filla o en casos d'adopció o acollida, es té dret a **5 dies**. En cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de dos fills i a 15 dies si es tracta de 3 o més.

A més a més, el pare té dret a un **permís de paternitat retribuït de 4 setmanes** a partir de la data de naixement, adopció o acollida, amb independència del permís per naixement i del permís maternal.

En cas de part múltiple, té dret a 2 setmanes més de permís de paternitat per cada fill o filla a partir del segon.

En cas de naixement d'un fill o filla amb discapacitat, el pare té dret a un permís de paternitat addicional de 4 setmanes.

Aquest permís de paternitat es pot realitzar de forma continuada o en dues fraccions i com a màxim fins que l'infant compleixi un any d'edat.

En cas de naixement **d'un net o una neta, es té dret a 1 dia** de permís si es produeix en **un municipi de l'àrea metropolitana de Barcelona, a 2 dies** si es produeix en **un municipi no comprès a l'àrea metropolitana de Barcelona però si a Catalunya i a 3 dies** si es produeix en un municipi de **fora de Catalunya**. Si és necessari desplaçar-se, es pot realitzar fins un any després del naixement.

Permís per Defunció Familiar

Reial Decret 20/2012

Per defunció d'un familiar dins del **primer grau** de consanguinitat o afinitat, **3 dies hàbils** quan el succés es produeixi a la **mateixa localitat**, i **5 dies hàbils** quan sigui en una **localitat diferent**.

Quan es tracti de la defunció d'un familiar dins del **segon grau** de consanguinitat o afinitat, el permís és de **2 dies hàbils** quan es produeixi a la **mateixa localitat** i de **4 dies hàbils** quan sigui en una **localitat diferent**.

El permís per defunció de familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat es pot fer en dos períodes i com a màxim en un termini de sis mesos després de la defunció.

Per Conciliació vida laboral i familiar

Permís per poder complir obligacions administratives o familiars en els casos de defunció de familiars:

Per **defunció de cònjuge o parella i fills o filles**, es té dret a un permís retribuït de **10 dies** per poder complir les obligacions administratives o familiars. Aquest permís es pot fer en dos períodes i com a màxim en un termini de sis mesos després de la defunció.

Quan es tracti de la **defunció de pares o sogres**, el permís és de **5 dies**. Aquest permís es pot fer per dies solts i com a màxim en un termini de sis mesos després de la defunció.

Per **defunció, d'oncles, ties, nebots o nebodes que convisquin** amb el treballador o treballadora, el permís és de **2 dies hàbils** quan es produeixi a la **mateixa localitat** i de **4 dies hàbils** quan sigui en una **localitat diferent**.

En cas que aquests familiars **no convisquin** amb el treballador o treballadora, el permís és **d'1 dia hàbil** quan es produeixi a la **mateixa localitat** i de **2 dies hàbils** quan sigui en una **localitat diferent**.

Permís per Malaltia greu o accident

Reial Decret 20/2012

Per malaltia greu o accident d'un familiar dins del **primer grau** de consanguinitat o afinitat, **3 dies hàbils** quan el succés es produeixi a la **mateixa localitat**, i **5 dies hàbils** quan sigui en una **localitat diferent**.

Per malaltia greu o accident d'un familiar dins del **segon grau** de consanguinitat o afinitat, el permís és de **2 dies hàbils** quan es produeixi a la **mateixa localitat** i de **4 dies hàbils** quan sigui en una **localitat diferent**.

Es pot realitzar de forma continuada o fraccionada, durant el període de recuperació de la persona malalta, i com a màxim en el termini d'un any.

En cas de realitzar-se de forma no immediata a la data del fet causant, durant els dos mesos següents a aquesta data no s'exigirà cap acreditació de la situació de la persona malalta per poder gaudir del permís, però a partir d'aquests dos mesos per poder gaudir del permís es requerirà acreditar, mitjançant informe mèdic, que es manté la situació de no recuperació de la persona malalta i de la necessitat de cura especial cap el familiar malalt.

Per Conciliació vida laboral i familiar

En cas de **malaltia greu d'un fill o filla** menor d'edat que requereixi atenció directa, es té dret a un permís retribuït pel temps que sigui necessari. En cas de dubte, ha de resoldre per la Comissió de Seguiment, amb l'aportació prèvia de la documentació i els informes que es requereixin.

Malaltia greu o accidents **d'oncles, ties, nebots o nebodes que convisquin** amb el treballador o treballadora, el permís és de **2 dies hàbils** quan es produeixi a la **mateixa localitat** i de **4 dies hàbils** quan sigui en una **localitat diferent**.

En cas que aquests familiars **no convisquin** amb el treballador o treballadora, el permís és **d'1 dia hàbil** quan es produeixi a la **mateixa localitat** i de **2 dies hàbils** quan sigui en una **localitat diferent**.

Permís per a fer exàmens

Reial Decret 20/2012

Per a fer els exàmens finals (inclosos els eliminators de matèria), corresponents al sistema educatiu reglat en qualsevol dels seus nivells (primària, secundària, cicle mitjà o superior), els dies que es realitzin.

També es té aquest dret per a fer exàmens de català que tinguin per finalitat l'obtenció del certificat corresponent de qualsevol nivell de la Secretaria de Política Lingüística. Igualment es té aquest dret per a fer exàmens finals o alliberatoris de matèria en les escoles oficials d'idiomes.

També s'obtindrà el permís retribuït el dia que es realitzi l'examen de selectivitat, el d'accés a la universitat per a majors de 25 anys, màster, postgrau o doctorat.

Permís per Canvi de domicili

Reial Decret 20/2012

Per trasllat de domicili **sense canvi de residència**, es té dret a un permís **d'1 dia**. Es pot realitzar en el termini màxim d'1 any des del canvi efectiu de domicili.

Per Conciliació vida laboral i familiar

Per trasllat de domicili **amb canvi de residència**, es té dret a un permís de **2 dies**. Es pot realitzar en el termini màxim d'1 any des del canvi efectiu de domicili, així com en dues fraccions d'1 dia.

Permís per poder complir obligacions administratives en els casos de canvi de domicili:

Per poder complir obligacions administratives en els casos de trasllat de domicili, **amb o sense canvi de residència**, es té dret a un permís retribuït **d'1 dia**. Aquest permís es pot realitzar en el termini màxim d'1 any des del canvi efectiu de domicili.

Permís per Lactància

Reial Decret 20/2012

El dret d'absència per aquest motiu és d'1 hora diària per infant durant la jornada de treball per al treballador o treballadora que hagi d'atendre l'alimentació d'infants menors d'un any; aquest dret és optatiu per a la dona o l'home sempre que un dels dos hi renunciï.

El dret a 1 hora diària es pot fraccionar en 2 mitges hores.

A l'**annex Lactància** s'inclouen els criteris per a la realització d'aquest permís de forma compactada en jornades complertes.

Permís per Deure inexcusable

Reial Decret 20/2012

S'hi ha d'esmerçar el temps necessari per al compliment d'aquest deure.

A efectes d'aquest permís retribuït es considerarà deure inexcusable l'assistència a jutjats prèvia citació, ja sigui com a testimoni, part implicada o com a jurat, així com per formar part de les meses electorals per a l'elecció de càrrecs públics.

També es tindrà dret a permís retribuït per aquest concepte per:

Assistència a reunions amb finalitats psicopedagògiques o de suport a l'àmbit sanitari en cas de fills/filles amb discapacitat.

El temps imprescindible per assistència a reunions convocades pels organismes competents en processos d'adopcions

Permís per assumptes personals

Reial Decret 20/2012

Es pot disposar de fins a **5 dies de permís durant l'any** per assumptes personals; s'entén per assumptes personals aquells que requereixen la presència del treballador o treballadora, i en cap cas no tenen caràcter de vacances ni de descans.

Per fer els dies de permís per assumptes personals es té en compte el següent:

Es pot disposar d'aquests dies durant l'any natural. Excepcionalment, en els casos que no hagi estat possible realitzar tots o algun dels dies durant l'any natural per causes no imputables al treballador o treballadora, o per haver estat en situació de baixa mèdica o permisos de maternitat, es poden realitzar fins el 31 de gener de l'any següent, d'acord amb el servei.

S'han de fer per dies complets (no es poden fraccionar per hores ni per minuts)

S'ha d'establir una normativa específica perquè determinats col·lectius especials de personal (cementiri, mercats, ordenances d'escoles, etcètera) puguin disposar d'aquests dies de permís d'assumptes personals.

El personal treballador, mitjançant el volant d'absència o el sistema que s'estableixi, ha de sol·licitar el permís a la unitat a la qual estigui adscrit, i s'hi ha de constatar la conformitat del cap de la secció o del servei en el qual presti els serveis.

La concessió del permís resta subordinada a les necessitats del servei, i en tots els casos s'ha de garantir que la mateixa unitat orgànica en què presta servei el personal treballador que el sol·licita assumeixi les tasques encarregades, sense perjudici per a terceres persones o per a la mateixa organització.

En cas que es facin dies solts a compte de vacances amb anterioritat a l'aprovació del calendari laboral, el personal treballador pot sol·licitar-ne la transformació en dies de permís per assumptes personals fins el màxim previst en aquest apartat.

Cada mes, el Servei de Recursos Humans remetrà al comitè la relació de les peticions de permisos per assumptes personals que s'hagin denegat i ha d'indicar-ne el motiu de la denegació.

Permís per tenir a càrrec un fill/a amb discapacitat

Per Conciliació vida laboral i familiar

Es té dret a permís retribuït per assistència a reunions amb finalitats psicopedagògiques o de suport en l'àmbit sanitari.

Permís per intervenció quirúrgica o hospitalització

Per Conciliació vida laboral i familiar

Per intervenció quirúrgica o hospitalització d'un familiar dins del **primer grau** de consanguinitat o afinitat, **3 dies hàbils** quan el succés es produeixi a la **mateixa localitat**, i **5 dies hàbils** quan sigui en una **localitat diferent**.

Per intervenció quirúrgica o hospitalització d'un familiar dins del **segon grau** de consanguinitat o afinitat, el permís és de **2 dies hàbils** quan es produeixi a la **mateixa localitat** i de **4 dies hàbils** quan sigui en una **localitat diferent**.

Per intervenció quirúrgica o hospitalització **d'oncles, ties, nebots o nebodes que convisquin** amb el treballador o treballadora, el permís és de **2 dies hàbils** quan es produeixi a la **mateixa localitat** i de **4 dies hàbils** quan sigui en una **localitat diferent**.

En cas que aquests familiars **no convisquin** amb el treballador o treballadora, el permís és **d'1 dia hàbil** quan es produeixi a la **mateixa localitat** i de **2 dies hàbils** quan sigui en una **localitat diferent**.

També es té dret a aquest permís en els casos de cirurgia menor o ambulatoria sense hospitalització, amb l'informe mèdic que aconselli una especial atenció.

S'entén per hospitalització, als únics efectes d'aquest article, l'estança en centre hospitalari amb, al menys, una pernoctació o per un mínim de 12 hores.

En cas de realitzar-se de forma no immediata a la data del fet causant, durant els dos mesos següents a aquesta data no s'exigirà cap acreditació de la situació de la persona malalta per poder gaudir del permís, però a partir d'aquests dos mesos per poder gaudir del permís es requerirà acreditar, mitjançant informe mèdic, que es manté la situació de no recuperació de la persona malalta i de la necessitat de cura especial cap el familiar malalt.

Per intervenció sense ingrés hospitalari del cònjuge o parella, els fills o filles que convisquin amb el/la treballador/a municipal o siguin discapacitats, i del pare o la mare, es tindrà dret a un permís retribuït del dia en que es realitzi la intervenció en els casos següents:

- Extracció hospitalària del queixal del seny.
- Interrupció de l'embaràs (terapèutic o espontani)
- Intervencions oculars (cataractes, correcció visual)
- Extraccions per a biòpsies.
- Cirurgia menor hospitalària.

Si els dos cònjuges o membres de la parella treballen a l'Ajuntament, un dels dos podrà disposar del permís el dia immediatament anterior o immediatament posterior al dia de la intervenció.

En els casos que es relacionen tot seguit, sense ingrés hospitalari, referits a la parella, es tindrà dret a permís retribuït el dia que tingui lloc:

- Lligadura de trompes.
- Amniocentesi.
- Vasectomia.

Els casos de processos infecciosos (virals, gripals, catarrals, varicel·la, etc) referits a fills/lles menors de 18 anys o discapacitats, encara que cursin amb febre i necessitin o hagin necessitat assistència de consultes d'urgència, ambulatoria o hospitalària, però que no calgui ingrés hospitalari, es regiran pel que s'estableix al permís de visita al metge.

Permís per casament de familiars

Per Conciliació vida laboral i familiar

Per casament d'un familiar **fins el segon grau** de consanguinitat o afinitat, **1 dia** si es produeix en un municipi de l'**àrea metropolitana** de Barcelona, **2 dies** si es produeix en **un municipi no comprès en l'àrea metropolitana** de Barcelona però si de Catalunya i **4 dies** si es produeix en un municipi de **fora de Catalunya**.

El dia del casament ha d'estar comprès en el període del permís.

Permís per reunions prèvies en processos d'adopcions

Per Conciliació vida laboral i familiar

Es té dret a permís retribuït pel temps que sigui imprescindible per fer aquestes reunions.

Permís per visita al metge

Per Conciliació vida laboral i familiar

Es tindrà dret a permís retribuït per realitzar visites a col·legiats oficials relacionats amb l'àmbit de la salut pel/per la mateix/a treballador/a o per acompanyar el cònjuge o parella o a familiars fins el primer grau de consanguinitat o afinitat que convisquin amb el/la treballador/a. La durada del permís serà la que s'estableixi en el justificant preceptiu (que es lliurarà al servei respectiu) més el temps de desplaçament d'anada i tornada (30 minuts si és a l'Hospitalet o 1 hora si és en un altre municipi per a l'anada i el mateix temps per a la tornada)

Les visites periòdiques al mateix professional com a conseqüència de rehabilitacions, recuperacions, sessions de preparació al part o tractaments només seran retribuïdes si s'acredita la impossibilitat de realitzar-les fora de l'horari laboral.

Les absències al treball prèvies o posteriors a la visita mèdica del/de la treballador/a, relacionades amb preparació prèvia com a conseqüència de les proves realitzades o a realitzar, es consideraran també com a visita al metge i s'haurà d'acreditar mitjançant justificant mèdic la impossibilitat de la presència en el treball. A efectes de còmput horari es justificaran conforme a la jornada de presència obligada.

En el cas d'intervenció quirúrgica del/de la treballador/a sense ingrés hospitalari ni causar baixa mèdica, el dia que tingui lloc la intervenció es justificarà conforme a la jornada mitjana diària.

En els casos de tractaments mèdics sense ingrés hospitalari relacionats o derivats de malaltia greu (com ara radioteràpia, quimioteràpia o similars) del/de la treballador/a, la parella i els familiars fins el primer grau de consanguinitat, es tindrà dret a permís retribuït tot el temps que durin, sempre que s'acrediti la impossibilitat de realitzar-los fora de l'horari laboral, i es justificarà conforme a la jornada mitjana diària.

També es tindrà dret a permís retribuït per acompanyar per visita al metge en els següents casos:

- Pares més grans de 65 anys o menors d'aquesta edat si són pensionistes que no convisquin amb el/la treballador/a.
- Sogres més grans de 65 anys o menors d'aquesta edat si són pensionistes, que no convisquin amb el/la treballador/a, en el cas de família monoparental o si l'altre integrant de la parella realitza treball remunerat.
- Avis, si els pares no viuen.

Tractament horari en cas de visita mèdica

Si es realitzen els marcatges d'inici / final d'incidència, es computarà com a temps de treball el temps de durada de la visita més el corresponent als desplaçaments d'anada i retorn. Si el temps de l'absència supera el que s'indiqui en el document justificatiu més el corresponent als desplaçaments, l'excés serà considerat temps a recuperar.

Si falta algun dels marcatges d'inici / final de la incidència, es computarà com a temps de treball el temps de durada de la visita més el corresponent al desplaçament d'anada o tornada (segons la visita s'hagi realitzat després o abans d'incorporar-se al treball), sense que se superi l'hora primera d'inici de jornada o torn ni l'última hora de final de jornada o torn, segons correspongui. En el cas d'horari obert, es consideraran hora d'inici i final de jornada les establertes amb caràcter general.

En cas que no es justifiqui documentalment la visita mèdica, es considerarà absència injustificada a recuperar.

Si falten els dos marcatges d'inici / final de la incidència, només es computarà com a temps de treball el corresponent a la durada de la visita. No correspon computar temps de desplaçament perquè aquest s'entén entre el centre de treball i la consulta mèdica i viceversa.

Si el temps que s'acredita de durada de la visita és inferior al temps de presència obligada, la diferència es considerarà temps a recuperar.

Personal torn de nit: en el supòsit de visita mèdica per analítiques i / o especialitats mèdiques, es garantirà, per motius de descans, que entre la finalització de la jornada y la hora senyalada per la visita, hauran de transcorrer 7 hores.

Permís per assumptes particulars per antiguitat

Per Conciliació vida laboral i familiar

Els treballadors i les treballadores tindran dret a dos dies addicionals de permís per assumptes particulars en complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

TRIENNIS		TRIENNIS	
6	2 dies	11	6 dies
7	2 dies	12	7 dies
8	3 dies	13	8 dies
9	4 dies	14	9 dies
10	5 dies	15	10 dies

Permís per revisió mèdica

Per Conciliació vida laboral i familiar

Només tenen aquesta consideració les revisions mèdiques concertades per l'Ajuntament, tant les generals com les d'especialitats.

Permís per matrimoni

Reial Decret 20/2012

Són 15 dies. S'estén aquest dret a les parelles de fet, sense distinció per raó d'orientació sexual, que presentin el certificat de convivència corresponent amb un mínim d'un any o bé el llibre de família corresponent o qualsevol altre document oficial que ho acrediti.

Es podrà realitzar en un termini màxim d'un any des de la data del casament o a partir de l'any de la convivència i **es pot fraccionar en dos períodes de 7 i 8 dies**, respectivament. La concessió del permís corresponent al període que no coincideixi amb la data del casament resta supeditada a les necessitats del servei.

Altres incidències

Després d'emplenar el preceptiu "volant d'absència" (o document substitutiu), es consideraran absències justificades aquestes que es relacionen a continuació:

Comissió de Serveis

Són absències autoritzades del centre de treball per realitzar visites, reunions o altres gestions relacionades amb el treball. Sempre que l'horari de realització de la comissió de serveis ho permeti, s'efectuaran els fixatges d'entrada i sortida corresponents en els sistemes de control de presència amb el codi d'incidència.

Cursets

Són absències del lloc de treball per assistir a cursos o altres accions formatives organitzades o no pel Departament de Formació de l'Ajuntament. La sortida/entrada per aquest motiu s'ha de realitzar mitjançant el fixatge corresponent en els sistemes de control de presència

Inspeccions

Són absències del centre de treball per realitzar inspeccions pel personal expressament autoritzat per a aquestes tasques. Sempre que l'horari de realització ho permeti s'han d'efectuar els fixatges de sortida i entrada corresponents en els sistemes de control de presència amb el codi d'incidència.

A compte d'hores extres

Són absències autoritzades del centre de treball en compensació per la realització d'hores extres ja efectuades. A aquests efectes, poden tenir la consideració d'hores extres quan es produeixin les condicions següents:

- El/la treballador/a ha de tenir assignat horari tancat.
- S'haurà d'haver realitzat 1 hora de més respecte a la jornada normal de treball i fora de l'horari assignat.
- Hauran d'estar identificades les causes, les tasques concretes i els dies i hores de realització, amb informe del servei respectiu.

El saldo mensual positiu sense afegir la suma de saldos positius de diferents mesos no tindran la consideració d'hora extra, sense perjudici que puguin ser tinguts en compte per compensar saldos negatius de conformitat amb la regulació a aquest respecte.

Sortida per recuperar

El/la treballador/a podrà absentar-se del lloc de treball per atendre assumptes de caràcter personal no previstos en l'article sobre llicències i permisos, amb un màxim de la meitat de la seva jornada mitja diària. Aquestes absències hauran de ser autoritzades amb caràcter previ i de forma expressa pel/per la director/a o pel/per la cap de serveis. Sempre que l'horari de realització ho permeti s'han d'efectuar els fitxatges de sortida i entrada corresponents en els sistemes de control de presència amb el codi d'incidència. El temps de realització no es comptabilitzarà com a temps de treball, no podrà ser reiterat o freqüent i es recuperarà en el termini dels 30 dies següents d'efectuar la sortida.

Permisos per assumptes propis

Es podran sol·licitar permisos no retribuïts per assumptes propis de conformitat amb el que estableix el Conveni Col·lectiu vigent i les disposicions legals d'aplicació vigents en cada moment. En tot cas, la durada d'aquests permisos serà per dies complets.

Altres motius

Comprèn absències autoritzades del lloc de treball només per assistir a assemblees. Excepcionalment es podran autoritzar sortides per assistir a enterraments de companys/es de treball o familiars seus (parella, pares/mares i fills/es).

- Les llicències o els permisos s'han de sol·licitar amb 3 dies hàbils d'antelació al servei al qual estigui adscrit el treballador o treballadora. En cas que l'absència no sigui previsible, el permís s'ha de sol·licitar igualment al servei al qual estigui adscrit dins del següent dia hàbil al dia que s'hagi produït el fet que motiva l'absència.
- En tots els casos el règim de matrimoni es fa extensiu a les parelles de fet sense distinció per raó d'orientació sexual. Així mateix, en el cas que l'empleat municipal constitueixi una unitat de convivència integrada també per descendents de l'altre integrant de la parella, tindrà els mateixos drets relacionats amb permisos i horaris com si fossin descendents seus.
- La Comissió de Seguiment, Estudi i Interpretació, ha d'establir els criteris i les situacions concretes per a l'aplicació de tot el precedent, així com la regulació dels permisos retribuïts per visites mèdiques del treballador o treballadora o per l'acompanyament de familiars a visites mèdiques. Amb aquesta finalitat la Comissió ha de difondre la normativa corresponent.
- En relació amb l'establert en les disposicions legals relatives a llicències i permisos i la diferència que s'hi fa de dies de permís en cas de desplaçament, als efectes d'aquest article es considera i s'entén que hi ha desplaçament quan el fet que motiva el permís es produeix en un municipi fora de l'àrea metropolitana de Barcelona, per als treballadors i treballadores residents en un municipi d'aquesta àrea. Respecte als treballadors i treballadores residents en altres municipis, es considera que hi ha desplaçament quan se supera un radi de quilòmetres similar des del municipi de residència.
- Els conflictes que es produeixin en cada Àrea per a la realització dels torns festius establerts en el calendari, així com dies d'assumpes personals o qualsevol altre permís o dia festiu d'igual o similar naturalesa, seran resolts aplicant els següents criteris per l'ordre indicat:
 - a) Tindrà prioritat, en primer lloc, qui hagi realitzat menys dies de permís pel mateix motiu des d'inici d'any.
 - b) S'aplicarà un criteri rotatiu, tenint preferència per escollir qui no la va tenir en l'ocasió anterior.
 - c) Finalment, es tindrà en compte l'ordre cronològic de petició.

A més a més dels permisos regulats en aquest article, els treballadors i treballadores tindran tots els altres permisos que es contemplin en la legislació vigent aplicable en cada moment.

Les referències que en aquest article es fan a "la mateixa localitat" s'entenen realitzades a la localitat de residència del/de la treballador/a municipal.

Les referències que en aquest article es fan a "dies" s'entenen realitzades a dies laborables segons el calendari aplicable al/a treballador/a."

Codis d'incidències

Codi	Concepte	Codi	Concepte	Codi	Concepte
1	Visita al metge	24	Malaltia greu familiar	32	Sortida recuperar
3	Comissió de Serveis	25	Activitat sindical	40	Indisposició
5	Exàmens	27	Bancs	49	Dies formació
12	Deure inexcusable	29	Cursets	90	Altres Motius
21	Esmorzar	30	Defunció familiar		
22	Inspecció	31	Consell escolar		
23	Revisió mèdica (Ajuntament)				

Sempre que se surti de l'edifici on es presten els serveis o s'hi entri, s'ha de fixar amb el codi corresponent. Si no es realitza correctament el marcatge es pot alterar el saldo, a causa de la irregularitat dels marcatges.

Préstecs i Bestretes

Els préstecs es concedeixen amb l'informe previ de la Comissió de Seguiment i d'acord amb els principis següents:

Els préstecs es concedeixen en la mesura i la quantia que ho permetin les quantitats que es vagin amortitzant dels préstecs ja concedits.

La definició dels criteris, i les quantitats que s'han de concedir s'estudien i es decideixen en l'àmbit de la Comissió de Seguiment.

Per determinar l'import mensual de devolució s'aplicarà aquesta taula:

<u>Retribució bruta</u>	<u>% sobre retribució bruta</u>
Fins a 1.900 €	6%
De 1.901 a 2.200 €	7%
De 2.201 a 2.500 €	8%
De 2.501 a 2.800 €	9%
De 2.801 a 3.200 €	10%
De 3.201 a 3.500 €	11%
A partir de 3.501 €	12%

Els préstecs es concedeixen després de la justificació documental prèvia de les circumstàncies de cada cas i s'estableix un ordre de prioritats en funció de la urgència i la no previsió del cas.

Es poden sol·licitar bestretes a compte de les pagues extraordinàries fins a la quantitat que s'hagi meritat en el moment de la sol·licitud, com a màxim.

Annexos del conveni

Lactància

En relació a la possibilitat d'acumular, en jornades completes, les hores de lactància, en virtut de la Llei estatal 21/2006, de 20 de juny i la Llei autonòmica 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, als següents acords:

- 1.- S'estableixen 20 dies laborables amb independència de qualsevol que sigui la jornada i el calendari laboral. Per gaudir-ne, s'hauran de complir les següents condicions:
 - Es podrà optar per acumular l'hora de lactància en dies sencers si el fill o la filla no supera els 6 mesos d'edat. En els supòsits d'adopció o acolliment, no es tindrà en compte l'edat del fill o la filla.
 - S'hauran de prestar serveis efectius durant, com a mínim 6 mesos, des del naixement del fill o la filla fins que aquest compleixi el primer any d'edat. En els casos d'adopció o acollida, s'hauran de prestar serveis efectius durant, com a mínim, 6 mesos fins que es compleixi l'any de la data d'adopció o acollida. En el cas de que la reducció d'1/3 de la jornada de treball -amb la percepció del 100% de les retribucions 'acumulés en jornades senceres de permís, aquest temps es computarà com a serveis efectius a aquests efectes.
 - Si el fill o la filla tenen més de 6 mesos, o la prestació dels serveis efectius és inferior a 6 mesos, el número de dies acumulats per lactància serà proporcional.
- 2.- En cas de tenir dret a lactància per més d'un fill o d'una filla, el punt anterior s'adequarà a aquesta situació.
- 3.- El treballador o la treballadora tindrà dret a optar per realitzar l'hora de lactància diàriament o acumular-la en jornades senceres. En aquest últim cas, les podrà realitzar de forma continuada o en dies per separat.
- 4.- En el moment de la reincorporació a la feina després de la realització del permís per maternitat o paternitat es comunicarà a l'Ajuntament qui dels dos progenitors realitzarà el permís de lactància, així com la forma de realitzar-lo, sense perjudici del que s'estableix als punts 5 i 6 següents.

- 5.- Si s'opta per acumular-lo en jornades senceres i realitzar-lo de forma continuada, el treballador o la treballadora haurà de comunicar al seu servei aquesta circumstància, així com el període de realització del permís, almenys amb una setmana d'antelació (7 dies naturals).
 - 6.- Si s'opta per acumular la lactància en jornades senceres i per dies separats, aquests dies es concretaran consensuats entre el/la treballador/a i el servei on es trobi adscrit/a.
 - 7.- Els dies corresponents per acumulació de l'hora de lactància s'hauran de realitzar abans que el fill o la filla compleixi el primer any o abans de l'any de la data d'adopció o acollida.
 - 8.- Una vegada escollida la forma en què es vol gaudir del permís de lactància (diàriament, acumulada contínua o acumulada en dies separats) es podrà canviar la modalitat escollida només un cop, tot seguint els criteris següents :
 - En cas de que es comenci fent l'hora de lactància diàriament i després es manifesti l'interès per acumular-la en jornades senceres, es calcularan els dies sencers de conformitat al que s'estableix en el punt 1. *Exemple:* Quan el fill o la filla ha complert 10 mesos d'edat i s'opta per deixar de realitzar l'hora de lactància diàriament i acumular-la en jornades senceres, llavors com que al fill o a la filla li falten 2 mesos per complir l'any, es tracta de calcular els dies sencers que corresponen per a aquests 2 mesos. Una simple proporció, tenint en compte que per a 6 mesos corresponen 20 dies, indicaria que per 2 mesos correspondrien (6,67) 7 dies.
 - En cas de que es comenci fent la lactància en jornades completes de treball i després es manifesti l'interès per realitzar l'hora diària, es calcularà proporcionalment tenint en compte que 20 dies corresponen a 6 mesos. Una vegada calculat aquest període es tindrà dret a 1 hora de lactància de tots els dies laborables inclosos en aquest període.
- Exemple:* Si del total de 20 dies ja s'han realitzat 15, llavors quedarien 5 dies per realitzar l'hora diària. Una simple proporció, tenint en compte que per a 20 dies corresponen 6 mesos, indicaria que per 5 dies correspon realitzar l'hora diària de lactància durant 1 mes i mig.

- 9.- Pel que fa al personal contractat temporalment i que opti per l'acumulació de la lactància en dies sencers, si en el moment del cessament hagués realitzar més dies dels que li corresponen, aquesta circumstància es tindrà en compte en el moment de realitzar la liquidació o finiment.
- 10.-Durant la realització de llicències o permisos retribuïts (excepte vacances, assumptes personals, maternitat i paternitat), permisos sense sou, excedències, baixes per malaltia i/o accident, indisposicions, suspensions, etc. no es presten serveis efectius i, per tant, no es realitza l'hora diària de lactància, ni dóna lloc a la possibilitat d'acumular-la en jornades senceres.

Per tant, si abans que el fill o la filla compleixi l'any d'edat, es donés alguna d'aquestes circumstàncies de manca de prestació de serveis efectius i s'hagués optat per l'acumulació de la lactància en dies sencers, s'efectuarà la corresponent adequació dels dies als quals s'hauria tingut dret, podent compensar l'excés de dies realitzats -si es donés el cas- a petició de la persona interessada, amb dies de vacances o assumptes personals de l'any vigent o del següent, o bé amb dies sense sou.

11.-Si durant la realització dels dies de permís corresponent per acumulació de l'hora de lactància coincideix amb algun altre permís, llicència, baixa mèdica, indisposició, etc., es re calcularan els dies de compactació als que efectivament es tindrà dret, després de tenir en compte les esmentades incidències.

Permís especial d'un any per naixement, adopció o acolliment

Primer.- Les treballadores i treballadors municipals (en els supòsits que expressament es contemplen legal o convencionalment), per naixement, adopció o acolliment, podran optar per qualsevol de les opcions següents:

- a) Realitzar la llicència maternal establerta legalment i permisos addicionals pel mateix fet causant establerts en el conveni. També podran realitzar les vacances anuals, dies d'assumptes personal que els hi correspongui, així com el permís de lactància i reducció d'un terç de la jornada en les formes o modalitats acordades.
- b) Realitzar una única absència del treball que s'iniciarà en el moment del naixement, adopció o acolliment i que tindrà una duració d'un any sense possibilitat de cap interrupció. Aquesta absència substitueix tots els permisos referits en l'anterior apartat.

Per la realització dels permisos referits en l'apartat a) serà d'aplicació tot allò que s'estableix legalment i tot allò que s'acordat en la negociació col·lectiva.

Per la realització del permís contemplat en l'apartat b) es tindran en compte els criteris següents:

1. La persona sol·licitant ha de optar per realitzar de forma compactada el primer any de la reducció de jornada d'un terç percebent el 80% de retribucions. Per això, qui opti per aquesta compactació i també per el permís especial, percebrà durant un any el 80% de les seves retribucions i podrà optar per:
 - a) Percebre el 80% de les retribucions des del primer dia que comenci a computar els 71 dies de compactació i fins un any.
 - b) Percebre el 80% de les retribucions des del primer dia de la seva reincorporació, una vegada esgotat el permís especial de l'any i fins un any.

En qualsevol dels dos supòsits, els 71 dies corresponents a la compactació del terç de la jornada es consideraran els últims de l'any de permís.

2. Tan sols es podrà acollir qui tingui dret a realitzar tots els permisos referenciats en l'apartat a) i que són els següents i amb la durada que s'indica:
 - Permís maternal en la totalitat de durada establerta legalment.
 - Permís addicional de 4 setmanes més per cada fill.
 - Permís de paternitat de 4 setmanes, si es el cas.
 - Lactància compactada: 20 dies laborables.
 - Vacances anuals: 31 dies naturals.
 - Assumptes personals: els dies establerts legalment.
 - Reducció d'un terç de la jornada compactada: 71 dies laborables.

3. En el cas de tenir dret a permisos addicionals pel mateix fet causant, però per d'altres circumstàncies o fets (família monoparental, paternitat, part múltiple, fills amb discapacitat, etcètera), això no comportarà l'ampliació de la duració de l'absència.
4. Únicament es podrà acollir el personal fix o el personal interí o temporal en el cas de que la data prevista del seu cessament no estigui compresa durant l'any i mig o dos anys següents a la data del fet causant, segons s'hagi optat, respectivament, per lo previst a l'apartat 1) a) o 1) b).
5. Es requerirà, com a mínim, un any de serveis previs prestats, de forma continuada, en el moment del fet causant.
6. Si durant la realització d'aquest permís especial o en el transcurs dels sis mesos immediatament posteriors a la seva reincorporació, es cessa per qualsevol motiu, es tindrà en compte aquesta circumstància en el moment de realitzar la liquidació o finiment respecte dels dies d'absència que s'hagin pogut realitzar sense correspondre-li, tenint en compte, en aquest supòsit, el permisos, vacances, etcètera i les seves durades establertes en el punt 1) anterior.
7. Si en els cinc mesos immediatament posteriors a la reincorporació del citat permís, es dona alguna circumstància de no prestació de serveis, s'efectuarà la corresponent adequació dels dies als que tindria dret, compensant l'excés de dies d'absència al treball realitzats amb dies de permís sense sou. Per fer aquesta adequació es prendrà com a criteri que per cada tres dies d'absència, correspondrà un dia de deducció sense sou.
8. Qualsevol incidència que es produeixi durant l'any absència i que pugui impedir la prestació de serveis ja sigui per tenir dret a qualsevol altre permís establert legalment o per conveni, o per motius de salut (amb baixa mèdica o sense), no comportarà l'ampliació de la duració de l'absència, ni la seva interrupció, ni la realització dels dies de la incidència una vegada acabat l'any d'absència.
9. Iniciat el permís especial de l'any, s'ha de realitzar en la seva totalitat, amb els termes i condicions establertes, sense possibilitat de renúncia o de realitzar els permisos relacionats al punt 2) de forma diferent a l'indicada al mateix punt.
10. Si durant el transcurs de l'any d'absència es produís un nou fet causant que comportés el dret a realitzar els permisos / absències

contemplats en els apartats a) i b), finalitzarà el permís / absència que s'estigui realitzant (sense dret a realitzar posteriorment el període no realitzat) i s'iniciarà el corresponent pel nou fet causant, optant per la modalitat que esculli la persona interessada.

11. Una vegada s'hagi produït la reincorporació del permís especial, per determinar els dies de vacances, assumptes personals i dies de lliure disposició que li correspondrien pel nou període de meritació es tindrà en compte el número de dies realitzats per aquests conceptes abans de l' iniciació del permís especial i corresponents al període de meritació anterior.
12. No podran acollir-se a aquest supòsit les treballadores o treballadors les parelles dels quals no realitzin treballs remunerats, excepte aquells que per causes de salut no puguin fer-se càrrec del menor. Si durant la realització d'aquest permís especial canvia la situació laboral de la parella, la treballadora o treballador haurà d'incorporar-se immediatament o en el moment de finalització dels permisos establerts en les lleis corresponents si en aquell moment encara no els hagués esgotat i es regularitzarà l'excés de dies de permís que s'hagi pogut produir.

Segon.- De conformitat amb el que s'estableix legalment, la treballadora municipal pot renunciar a una part del permís de maternitat envers a l'altra persona progenitora. Si en el cas present, es reuneixen la resta de requisits indicats en el punt 1 anterior, la treballadora podrà acollir-se a aquest permís especial, si bé la durada de l'any es reduirà el mateix temps del permís de maternitat que hagi renunciat.

Tercer.- Els treballadors també podran acollir-se a aquest permís especial. En aquest cas, el temps de duració del permís serà d'un any menys el temps de permís de maternitat que hagi realitzat l'altre persona progenitora, menys els dies de permís de paternitat que ell hagi realitzat i menys els dies per permís de naixement, actualment 5, que igualment hagi realitzat. Pel que respecta a la seva regulació serà d'aplicació tot el que s'ha establert en els punts 1 a 10 anteriors.

Quart.- Per poder exercir els drets mencionats en els apartats anteriors, les persones que vulguin exercir-los hauran d'acreditar prèviament que l'altra persona progenitora ha renunciat en el seu respectiu lloc de treball a aquells permisos que la legislació vigent preveu que es puguin realitzar indistintament, per un o altre progenitor. En el supòsit que ambdós progenitors treballin en aquest Ajuntament, també l'altre persona progenitora haurà de renunciar als permisos addicionals establerts en el conveni o en altres acords per naixement, adopció o acolliment.

I en prova de conformitat se signa en el lloc i data indicats en l'encapçalament.

1. Regulació legal de la reducció de jornada d'un terç o de la meitat de la jornada amb la percepció del 80% o el 60%, respectivament de les retribucions:

- 1.1 Tal com disposa l'article 26 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb la percepció del 80% o el 60%, respectivament, de les retribucions per els següents motius: tenir cura d'un fill o filla, menor de sis anys, sempre que es tingui la guarda legal; tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial, que no realitzi activitat retribuïda i es tingui la seva guarda legal; per tenir a càrrec familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb grau de dependència que l'impedeix ser autònom o que requereixi especial dedicació o atenció; les dones víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a la assistència social íntegra.
- 1.2 L'article 21.1 del Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de la Administració de la Generalitat, estableix que es pot optar, d'acord amb les necessitats del servei, per gaudir de forma compactada, a partir del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment, del primer any de la reducció de jornada.
- 1.3 L'article 21.2 del mateix Decret estableix que el fet de compactar el primer any de la reducció suposarà una regularització proporcional al temps compactat, que podrà implicar o bé una regularització econòmica o bé la prestació de serveis en jornada completa percebent el 80% o el 60% de les retribucions.

2. Aspectes relatius a la reducció de la jornada que es gaudeix diàriament:

- 2.1 Aquest dret s'estendrà, als supòsits indicats a l'apartat 1.1. anterior i en els termes exposats al mateix.

Durant el temps de reducció, es percebrà el 80% o el 60% de la totalitat de les seves retribucions, segons sigui la reducció del temps de treball d'un terç o de la meitat, respectivament.

3. Aspectes relatius a la reducció de la jornada quan es gaudeixi de forma compactada.

3.1 El dret a compactar la reducció del terç o de la meitat de la jornada de treball, amb dret a percebre el 80% o el 60%, respectivament, de les retribucions, s'ajustarà a les següents condicions, a més a més de les establertes en l'apartat 1:

a) Sempre s'estarà subordinat a les necessitats del servei, per la qual cosa, es requerirà l'autorització del cap de Servei corresponent, com a mínim una setmana (7 dies naturals) d'antelació.

b) El permís compactat es realitzarà en jornades consecutives senceres, computant-se, exclusivament, els dies laborables.

c) El còmput dels dies corresponents a la compactació de la reducció de jornada, s'iniciarà una vegada finalitzen els permisos i compactacions retribuïdes amb el 100%.

d) Per qualsevol calendari i/o jornada de treball, els dies laborables de permís per compactació de la reducció del terç de la jornada, serà de 71 i de 107 si es redueix la meitat de la jornada, sempre tenint en compte que la prestació de serveis s'estengui durant un any a partir de l'inici del còmput de la compactació de la jornada. En el cas de prestació de serveis inferior a l'any, des de l'inici del còmput de la compactació de la jornada, el número de dies compactats serà proporcional.

e) Des del primer dia que es gaudeixi la compactació de la reducció de jornada i durant 1 any, es percebrà el 80% o el 60% de les seves retribucions, segons sigui la reducció de jornada d'un terç o de la meitat, respectivament.

f) El personal contractat temporalment, que hagi optat per la compactació de la reducció de la jornada, si en el moment del seu cessament ha realitzat més dies dels que li corresponien, aquesta circumstància es tindrà en compte quan es calculi la liquidació o finiment.

g) Durant la realització de permisos o llicències retribuïts (llevat de les vacances anuals, assumptes personals, dies de lactància per compactació i permís de paternitat), permisos sense sou, excedències, baixes per malaltia i/o accident, indisposicions, suspensions, permisos de maternitat i/o paternitat per un nou fet causant posterior, extinció de la relació laboral per qualsevol causa, etc., no es presten serveis efectius, per tant, no es gaudeix de la reducció de la jornada. En conseqüència, si durant l'any que duraria la reducció del terç o de la meitat de la jornada, comptat després de l'inici del còmput de la compactació de la jornada, es donés alguna d'aquestes circumstàncies de no prestació de serveis efectius, s'efectuarà la corresponent adequació dels dies (jornades senceres) als que es tindria dret i es podria compensar l'excés de dies d'absència al treball realitzats, a petició de l'interessat, amb dies de vacances o assumptes personals, de l'any vigent o del següent, o amb dies sense sou.

h) Si durant la realització dels dies de compactació per reducció de jornada es produeix alguna incidència de les referides a l'apartat g) anterior, es recalcularan els dies de compactació als que efectivament es tindrà dret, després de tenir en compte les esmentades incidències.

l) L'opció de la compactació solament pot ser exercida una vegada per cada fet causant.

Circular per a famílies monoparentals

Es comunica a tot el personal al servei d'aquest Ajuntament inclòs dins l'àmbit del Conveni Col·lectiu, que s'ha arribat, per part de la Comissió Paritària d'Interpretació, Estudi i Seguiment del Conveni, en la sessió de data 3 de juny de 2009, respecte al tractament a aplicar als drets reconeguts en el Conveni Col·lectiu en els supòsits de famílies monoparentals que, en un moment determinat, passen a conviure amb altra persona, sense existir matrimoni, tenint el/la treballador/a municipal i la seva parella fills que no són comuns, als acords següents:

- Per poder gaudir dels drets que es reconeixen respecte a la parella i als fills d'aquesta, haurà d'acreditar-se documentalment un mínim de convivència amb la parella d'1 any.
- En el moment en què se acrediti o comuniqui la convivència amb una parella, el/la treballador municipal, si en aquest moment té la consideració de família monoparental, deixarà de tenir tal consideració als efectes previstos en el Conveni Col·lectiu.

Complement de Productivitat

S'estableix l'abonament d'una paga anual en concepte de productivitat vinculada a assistència que no es consolida com a salari. L'import d'aquesta paga corresponent a l'any 2014 és de 388,26 € anuals, o la part proporcional que correspongui per períodes de contracte inferiors a un any, amb un mínim de 6 mesos durant cada any natural. Per poder abonar-la s'han de tenir en compte els criteris següents:

- 1.- Període de meritació: l'any natural segons calendari per al compliment d'horari.
- 2.- Data d'abonament: a any vençut, en el mes de **març** de l'any següent.
- 3.- Es percep sempre que no siguin superades 17 jornades efectives de treball per absència com a conseqüència d'indisposicions o baixes.

Quant a les baixes, no es tenen en compte els casos següents:

Baixes per accident laboral o malaltia professional.

Baixes derivades d'intervencions quirúrgiques.

Baixes amb ingrés hospitalari.

Baixes per traumatologia.

Baixes derivades de processos de gestació.

Baixes per motius psicològics expedides per la Mútua d'Accidents de Treball.

Baixes derivades de tractaments oncològics.

Baixes per motius psicològics si hi ha ingrés hospitalari o tractament per metge especialista.

Fins a 75 dies d'absència per malalties cròniques.

En tant a les indisposicions, no es tenen en compte els dies d'absència que puguin realitzar les persones que per motius de salut, i amb l'informe previ favorable del servei mèdic, estiguin autoritzades a poder-ne fer més de 7 dies a l'any, amb el límit que, en cada cas, s'hagi autoritzat.

- 4.- La quantitat corresponent a les persones que deixin de percebre la paga de productivitat es destina a incrementar-ne la dotació per a l'exercici següent, sense que aquesta quantitat addicional sigui consolidada per anys successius.

Acords addicionals per a la Guàrdia Urbana

Calendari laboral

- A. El servei de la Guàrdia Urbana es regeix per calendaris anuals; es reconeix la necessitat de ser publicats durant el mes de novembre anterior a l'inici de la vigència, si s'elaboren segons els criteris següents:
1. Es divideix la plantilla de forma proporcional en 6 grups i 12 subgrups.
 2. Es té en compte l'alternança següent en caps de setmana: dos caps de setmana de festa i un de treball. Aquesta alternança pot ser alterada en els períodes de vacances, durant els quals els caps de setmana han de ser alterns.
 3. Durant les vacances de Nadal i estiu (juliol i agost) es realitzen torns festius rotatius: 50% de festa i 50% de disponibilitat.
 4. Tota la plantilla d'agents ha de gaudir d'un dia de festa durant el període de Nadal que els correspongui treballar, preferentment un dia entre els de Nadal, Sant Esteve, Cap d'Any o Reis, d'acord amb la disponibilitat del servei.
 5. Els dies festius entre setmana s'han d'intentar realitzar en torns festius rotatius.
 6. S'estableixen tres formes diferents de realització de vacances:
 - a) Període complet al juliol o a l'agost.
 - b) Fraccionades: tenint en compte l'estudi previ de les necessitats del servei, es poden fraccionar les vacances en:
 - 1 període de 20 dies.
 - 1 període de 11 dies.
 - 3 dies fraccionables a disposició.
 - c) Fraccionades: tenint en compte l'estudi previ de les necessitats del servei, es poden fraccionar les vacances en:
 - 2 períodes de 10 dies.
 - 1 període de 11 dies.
 - 3 dies fraccionables a disposició.

Les vacances fraccionades s'han de sol·licitar al Departament de Recursos Humans de la Guàrdia Urbana en el període comprès entre el 9 de gener i el 30 d'abril de l'any en curs, tot especificant-hi la programació total de les vacances. En cas de sol·licitar la realització d'un període de vacances durant el període general de sol·licitud (és a dir, entre el 9 de gener i el 30 d'abril), la sol·licitud s'ha de realitzar amb un mínim de 20 dies d'antelació respecte a la data sol·licitada.

Com a norma general, en cas de fraccionament de les vacances, solament es pot realitzar una de les fraccions en el període de vacances de juliol i agost.

En cas de vacances fraccionades, els dies festius s'han d'assignar equitativament i s'han de distribuir amb el mateix criteri amb què es confecciona el calendari anual, excepte els casos en què l'agent i la direcció convinguin de mutu acord una altra distribució.

7. Quan s'hagi de decidir sobre peticions de dies de festa o altres aspectes d'aquests acords, s'ha de contestar tan ràpidament com sigui possible; en conseqüència, la sol·licitud s'ha de realitzar amb l'antelació suficient (5 dies hàbils d'antelació per sol·licitar dies laborables; en tot cas es poden sol·licitar amb un màxim de 30 dies d'antelació).
 8. En cas d'indisposició en dissabte, diumenge o festiu, el tercer dia de l'any en què hi hagi una indisposició ha de ser justificada mitjançant un justificant de visita mèdica (Seguretat Social o Mútua). Si el treballador o la treballadora no acredita aquestes indisposicions, ha de recuperar el dia no treballat (dissabte per un dissabte, i diumenge o festiu per un diumenge) en el període d'un any.
- B. Per gaudir de festa per hores en dia laborable es necessita una compensació de 6 hores acumulades.
- C. Les prolongacions de jornada que s'hagin de fer no computaran com a hores extraordinàries fins que no siguin superats els primers 20 minuts; a partir d'aquest moment es comença a comptabilitzar el temps i s'aplica el mòdul general de compensació horària. En els casos de prolongació en festiu, horari nocturn, així como festiu i nocturn, se segueix el mateix criteri, però es computa en la forma establerta per a les hores extraordinàries. Aquestes prolongacions s'acumulen durant tot l'any. Al final de cada any, el treballador o la treballadora ha d'optar per percebre la corresponent compensació com a gratificació, ja sigui econòmica o en dies festius. En cas que opti per fer dies de festa, aquests s'han d'establir de conformitat amb el servei.

- D. En l'espai personal de la intranet municipal es podrà consultar les hores acumulades, les generades i les descomptades per compensació en festiu.
- E. En cas de necessitat es poden efectuar canvis de festa entre agents o alterar entre ells mateixos les festes marcades en el calendari, sempre que ho sol·licitin al cap del Negociat de Recursos Humans. La concessió del dia de festa l'estudien els responsables de la secció de Recursos Humans de la Guàrdia Urbana i de la secció de la persona sol·licitant.
- F. No es poden fer canvis de festa entre agents si coincideix la data de la festa amb una citació judicial; en cas que es detecti aquesta circumstància, l'agent no rep cap compensació econòmica per l'assistència a aquesta citació judicial.
- G. Es poden afegir els dies d'assumptes personals als torns de Setmana Santa, vacances d'estiu i Nadal. La concessió d'aquests dies es fa segons les necessitats del servei i tenint en compte l'estudi previ realitzat pels responsables de la secció de Recursos Humans i de la secció de la persona sol·licitant. El termini de petició d'aquests dies és entre un mes i 10 dies abans de la data sol·licitada.
- H. Les absències per indisposició o per qualsevol altre motiu no previst s'han de comunicar com a mínim 15 minuts abans de l'hora d'inici del servei.
- I. En el cas d'assistència a judici dels agents assignats al servei habitual del torn III (nit), per motius de descans, es garantirà que, entre la finalització del servei i l'hora del judici, hauran de transcorre 7 hores.
- En cap cas es podrà finalitzar el servei abans de les 02.:00 hores de la matinada.
- En cas de coincidència de diversos agents, tindrà preferència l'agent que tingui el judici més d'hora.
- Tot allò es supedita a que el servei sigui cobert amb un mínim d'agents.
- El gaudir d'aquestes hores no suposarà pèrdua de les hores acumulades.
- Si algú agent estigués assignat a un servei extraordinari en el torn III i ha d'assistir a judici al dia següent, podrà sol·licitar el canvi del reforç esmentat.
- S'autoritzarà la finalització del servei a l'hora que correspongui, condicionat a les possibles incidències que puguin sorgir.
- J. Als permisos per visita mèdica per analítiques i especialitats mèdiques, al personal del torn III (nit) i al que realitzi el servei d'especial dedicació cap de setmana., s'aplicaran les mateixes condicions que per assistència a judicis

Aspectes sindicals

K. Assembles sectorials: el col·lectiu de la Guàrdia Urbana pot realitzar assemblees sectorials en les seves dependències. Com a criteri general, no poden excedir de dues hores de servei i s'han d'ajustar a les normes establertes en el conveni per a la realització d'assemblees. La data i l'hora de les reunions s'han d'acordar prèviament amb la direcció de la Guàrdia Urbana.

L. Serveis mínims durant les assemblees. Els serveis mínims per a totes les assemblees del sector són els següents:

- 1 cap de servei.
- 2 caporals o caporales (1 en la zona nord i 1 en la zona sud).
- 3 operadors o operadores d'emissora.
- 2 agents en la Inspecció de Guàrdia.
- 4 agents amb moto escúter o dos cotxes patrulla.
- 2 motoristes.
- 2 patrulles (zona nord i sud).
- 1 agent a la porta de l'Ajuntament.
- 1 agent a la porta d'Alfa-30.
- 2 agents en cas d'ocupació de cel·les) en Inspecció de Guàrdia.
- 2 agents d'escúter grua.
- 1 agent V-10.
- 1 agent V-30.
- 1 agent de mòdul (en cas d'estar-hi instal·lat).
- 5 agents de reserva(1 de cada àrea territorial, 1 motorista, 1 punt fix).
- 2 agents si hi ha mercat ambulant.

Si coincidissin els serveis mínims amb el desenvolupament d'algun servei de caràcter extraordinari, el número de personal disponible s'ha d'incrementar fins a cobrir les necessitats d'aquest servei. Els serveis mínims són rotatius en la mesura que sigui possible.

La comunicació dels serveis mínims es fa amb 48 hores d'antelació, sempre que l'autorització de l'Àrea competent en Recursos Humans es rebí amb el temps suficient.

Altres acords

- M La compensació econòmica per assistència a jutjats s'abona segons l'establert en el conveni vigent.
- N. Una vegada aprovat el Conveni, es constituirà un grup de treball per elaborar una proposta de regulació de la segona activitat en l'àmbit de la Guàrdia Urbana. Un dels aspectes a contemplar en aquesta regulació és definir una relació de llocs de treball de l'organització municipal que puguin ser exercits per integrants de la Guàrdia Urbana i que generin la corresponent vacant en aquesta plantilla.
- El grup estarà integrat per representants de Recursos Humans, de la Prefectura de Guàrdia Urbana i per un representant de cadascun dels sindicats presents en la Junta de Personal Funcionari.
- O. Els canvis de torn o unitat s'han de comunicar a la persona interessada i a la representació sindical amb la màxima antelació possible.
- Q. Es mantenen els serveis interns i externs de defensa jurídica per a la Guàrdia Urbana.
- P. Es potencia la formació específica de la Guàrdia Urbana pel que fa referència al contingut professional; la seva aplicació es regeix per l'establert en el conveni. En l'àmbit d'aquesta formació específica s'inclouen cursos de català –per poder assolir el nivell requerit per al lloc de treball- i tir.
- Q. Com a criteri general s'institucionalitza que les promocions noves que s'incorporin es destinin majoritàriament a cobrir les vacants internes en torns o destinacions existents a la plantilla. Això fa possible la mobilitat interna del personal que ha sol·licitat el canvi, sempre que les necessitats del servei i l'equilibri ho permetin.
- R. En casos de convocatòries d'actes municipals de caràcter extraordinari, la tendència és que la prestació dels referits serveis sigui remunerada en la seva totalitat, amb la finalitat d'evitar un excés d'acumulació d'hores i, per tant, una disminució numèrica de personal en trobar-se de festa per hores acumulades.
- S. Les hores extraordinàries realitzades en dissabtes, s'han de considerar com hores extraordinàries festives o festives y nocturnes si es realitzen en horari nocturn.

- T. S'acorda l'assignació del vestuari de la Guàrdia Urbana mitjançant el sistema de punts. El casc de les persones que van en vespa i les peces superiors són les mateixes que les establertes per a les persones que van en moto, i s'hi apliquen els mateixos criteris a tots dos col·lectius. La Comissió de vestuari de Guàrdia Urbana revisarà l'actual sistema de punts, els seus criteris i la seva aplicació..
- U En el cas que algun membre de la Guàrdia Urbana sol·liciti suport psicològic, se li facilitarà l'assistència i l'atenció professional que calgui, mitjançant un gabinet psicològic extern independent, contractat per l'Ajuntament.
- V S'estableix una nova modalitat d'horari de treball, en condicions especials amb la següent regulació:
- a) La prestació del servei, per part de cada persona, es farà en jornades de 12 hores, en horari de tarda-nit, els divendres i dissabtes amb caràcter fix, i els dijous i els diumenges de manera alternativa. És a dir, cada personal treballarà una setmana el dijous, divendres i dissabte i la setmana següent treballarà el divendres, dissabte i diumenge.
 - b) L'adscripció del personal afectat a aquesta modalitat d'horari serà voluntària i rotativa, amb periodicitat mensual.
 - c) Mentre s'estigui adscrit/a a aquesta modalitat d'horari es percebrà, per cada dia que es treballi, dins del complement específic, com complement de especial dedicació els caps de setmana-Guàrdia Urbana, la quantitat establerta al conveni; per cada hora que no es treballi en els dies que s'hauria de treballar, es detraurà la quantitat resultant de dividir l'import diari pel nombre d'hores que s'han de realitzar cada dia. També es percebrà el complement de nocturnitat.
 - d) Es computa como temps de presència efectiva les hores d'absència per assistència a judicis o per accident de treball.
 - e) L'adscripció i desadscripció a aquesta nova modalitat d'horari de treball s'efectuarà pel comandament de la Guàrdia Urbana que correspongui.
 - f) L'assignació i supressió de l'esmentat complement salarial es realitzarà a mes vençut, una vegada verificada la realització o no del servei, mitjançant decret del tinent d'alcalde de l'Àrea.

A.A Regulació d'accés i renovació de les unitats

Una vegada aprovat el Conveni, es constituirà un grup de treball per estudiar els grups, unitats, torns, horaris, calendari de treball, llocs de treball, etc., amb l'objectiu d'elaborar una proposta organitzativa per atendre de forma més eficaç i eficient les necessitats de la ciutat i els seus habitants, tenint en compte el calendari d'activitats, festes, esdeveniments, etc. de la ciutat.

El grup estarà integrat per representants de Recursos Humans, de la Prefectura de Guàrdia Urbana i per un representant de cadascun dels sindicats presents en la Junta de Personal Funcionari.

Provisionalment i fins a la finalització dels treballs del referit grup i s'adoptin els acords que corresponguin, per a l'accés a les unitats s'aplicarà l'establert en el Reglament de la Guàrdia Urbana.

B.B L'organització de la Unitat de Proximitat de la Guàrdia Urbana es la següent:

- a) Calendari i horari d'hivern (gener, febrer, març, novembre i desembre): de dilluns a divendres, de 9:30 a 13:30 hores i de 15:30 a 19:30 hores; dissabtes i festius, festa.
- b) Calendari i horari d'estiu (abril, maig, juny, setembre i octubre): de dilluns a divendres, de 9:30 a 13:30 hores y de 16:00 a 20:00 hores; dissabtes i festius, festa.
- c) Els mesos de juliol i agost, els integrants d'aquesta unitat estaran assignats a torn ordinari.
- d) Els membres de la Guàrdia Urbana que s'assignin a la Unitat de Proximitat, percebran, dins el complement específic, un complement salarial, denominat "Unitat de Proximitat" i un altre denominat "Presència diària Unitat de Proximitat", subjecte a presència. L'import dels complements es l' establert al Conveni.
- e) L'assignació i supressió dels complements es realitzarà a mes vençut, una vegada verificada la realització o no del servei, mitjançant acord de la Junta de Govern Local.
- f) La percepció dels complements serà incompatible amb la percepció simultània del complement salarial d'Indemnització dies festius.
- g) Els mesos de juliol i d'agost, les persones assignades a aquesta Unitat no percebran els complements indicats al paràgraf d), però sí percebran el complement d'Indemnització dies festius.
- h) L'adscripció del personal serà voluntària i es renovarà cada any amb nou personal, si hi ha voluntaris/àries; en el cas de que no hi hagi, el termini serà de dos anys per fer la renovació.

- a) Si durant aquest període, qualsevol agent adscrit a aquesta Unitat, tingués dret a un canvi de torn, acceptat per l'agent afectat, es respectarà el canvi fins a la finalització del seu període dins d'aquesta Unitat.
- b) L'adscripció i desadscripció a la Unitat s'efectuarà pel comandament de la Guàrdia Urbana que correspongui

Aquests acords substitueixen, i anul·len i deixen sense efectes tots els anteriors vigents fins a la data.

Acords Sectorials Guàrdia Urbana 2014

• Reducció jornada laboral

Un dia més de festa en concepte d'hores de formació.

La seva petició està subjecte a les mateixes condicions que la resta de dies de lliure disposició i a les necessitats del servei.

• Permís per visita al metge, Torn 3r

Per al torn 3r, se'ls garantirà 7h de descans en els casos de:

- Citació a judici, Visita al metge, Analítiques i especialitats mèdiques

• Compensació dies especial penositat

Tindran consideració de dies d'especial penositat:

- 23 de juny, torns tarda i nit.
- 24 de juny, torn matí.
- 24 de desembre, torn nit.
- 25 de desembre, torns matí i tarda.
- 31 de desembre, torn nit.
- 1 de gener, torns matí i tarda
- 26 desembre torns matí i tarda
- 5 gener torns tarda i nit
- 6 gener torn matí

Amb aquest concepte, **els agents que els hi toqui treballar** per calendari **cobraran** la quantitat de **100 €** sempre que la presència sigui efectiva.

Perllongament jornada 2.014–2.016, caporals i agents

Per els perllongaments de jornada establerts a l'article 17.10 d'aquest Conveni, els caporals i agents de la Guàrdia Urbana, percebran les següents compensacions econòmiques:

2.014	33,33 € mensuals
2.015	25 € mensuals.
2.016	20 € mensuals.

Anotacions

Telèfons d'interès

Secció Sindical CCOO Ajuntament	93 260 15 62
CCOO L'Hospitalet	93 337 29 47
CCOO Catalunya (centraleta)	93 481 28 00
Centraleta Ajuntament	93 402 94 94
Recursos Humans	93 402 94 15
Control Presencia	93 402 95 32
Servei Nòmines	93 402 99 38
Gestió Personal	93 402 94 75
Servei de Prevenció	93 402 99 28
Informàtica	93 402 95 55
Formació	93 402 60 79

Telèfons d'emergències

Guàrdia Urbana	93 402 95 25
Mossos d'Esquadra	112
Ambulàncies	061
Bombers	112



secció sindical ajuntament l'hospitalet

CODIS D'INCIDÈNCIES

Codi	Concepte
1	Visita al metge
3	Comissió de serveis
5	Exàmens
12	Deure inexcusable
21	Esmorzar
22	Inspecció
23	Revisió mèdica (concertada per l'Ajuntament)
24	Malaltia greu familiar
25	Activitat sindical
27	Bancs
29	Cursets
30	Defunció familiar
32	Sortida per recuperar
40	Indisposició
49	Dies formació
90	Altres motius
99	Reunions psicopedagògiques

Si tens algun dubte, truca'ns o envia'ns un correu electrònic

**Tel. 93 260 15 62 · Fax 93 338 25 61
cco@l-h.cat**