

Guia de conciliació de la vida personal i laboral

Mesures a l'Ajuntament de Barcelona



Ajuntament de
Barcelona



INDEX

Presentació

1. Jornada i horari

- 1.1 Flexibilitat en la jornada
- 1.2 Reduccions de jornada

2. Permisos i llicències

- 2.1 Naixement, adopció o acolliment
- 2.2 Adopció internacional
- 2.3 Prenatal
- 2.4 Fills o filles prematurs
- 2.5 Lactància
- 2.6 Fills i filles amb discapacitats
- 2.7 Fills i filles afectats de càncer o una altra malaltia greu
- 2.8 Malaltia greu o accidents de familiars
- 2.9 Cura d'un familiar de primer grau
- 2.10 Atenció a un familiar fins al segon grau
- 2.11 Violència de gènere
- 2.12 Matrimoni de la persona treballadora
- 2.13 Matrimoni de familiars
- 2.14 Trasllat de domicili

2.15 Defunció de familiars

2.16 Maternitat

2.17 Adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple

2.18 Paternitat

2.19 Criteris generals dels permisos i llicències

3. Excedències

3.1 Cura de familiars

3.2 Cura d'un fill o una filla

3.3 Manteniment de la convivència

3.4 Agrupació familiar

3.5 Violència de gènere

4. Annexos

4.1 Regulació

4.2 Quadre resum

Presentació

1. Jornada i horari
2. Permisos i llicències
3. Excedències
4. Annexos

GUIA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL

PRESENTACIÓ

La Guia de conciliació de la vida personal i laboral que us presentem és una de les accions previstes al Pla d'igualtat d'oportunitats 2011-2013 i recull les mesures de l'Ajuntament de Barcelona que ens permeten flexibilitzar la jornada i, així, conciliar la vida laboral amb la personal i la familiar.

Aconseguir la plena igualtat entre els homes i les dones és un objectiu necessari per donar pas a una societat més compromesa i justa. D'acord amb aquesta voluntat, disposem del Pla municipal per a la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes en l'àmbit de ciutat. Però, a més, a escala interna, estem desenvolupant el Pla d'igualtat d'oportunitats per als treballadors i les treballadores municipals.

Aquesta guia s'ha elaborat sobretot a partir de l'Acord regulador vigent de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona (personal funcionari i laboral, guàrdia urbana i serveis de prevenció, extinció d'incendis i salvament). Concretament, se n'ha extret tot allò que té a veure amb la conciliació de la vida laboral i familiar, és a dir, amb les jornades i els horaris, els permisos i les llicències, les excedències i amb altres aspectes que regulen les hores d'assistència a la feina i la combinació amb les necessitats personals. S'aplica a tot el personal de l'Ajuntament, si bé s'ha d'adaptar a les especificitats pròpies dels horaris de treball dels diversos col·lectius.

Esperem que aquesta guia de caràcter informatiu ens sigui una eina pràctica i útil per conèixer i aplicar correctament les mesures de què disposem els treballadors i les treballadores de l'Ajuntament per conciliar la vida familiar i privada amb la laboral.

Constantí Serrallonga
Gerent municipal

1. Jornada i horari

1.1 Flexibilitat en la jornada

1.2 Reduccions de jornada

2. Permisos i llicències

3. Excedències

4. Annexos

1. JORNADA I HORARI

En aquest apartat es recullen els diferents supòsits per flexibilitzar la jornada i els casos en què es pot reduir.

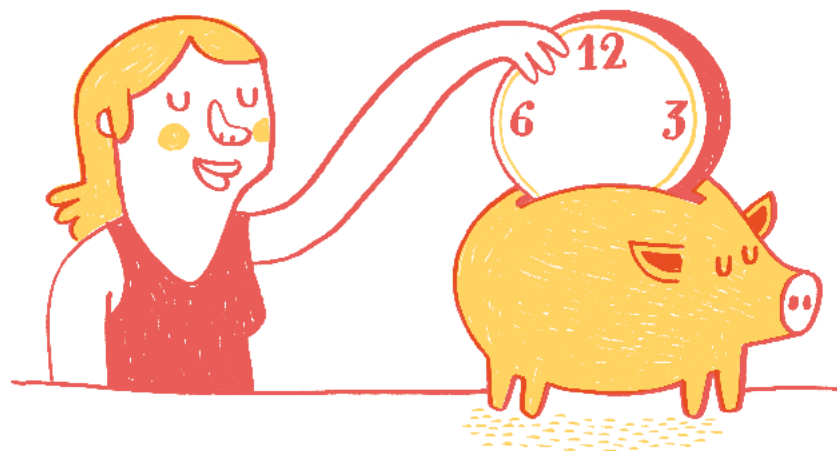
Aquestes mesures s'apliquen a tot el personal, sense perjudici de les adaptacions que siguin necessàries establir ateses les especificitats del servei públic i de les condicions horàries. Per tant, en el cas dels col·lectius que tenen un horari especial per necessitats del servei, cal que consultin amb la persona responsable de recursos humans. Ens referim a col·lectius com guàrdia urbana, SPEIS, personal de les Oficines d'Atenció a la Ciutadania, etcètera.

1.1 Flexibilitat en la jornada

Hores trimestrals per a afers propis

Tenim dret a gaudir de vint hores trimestrals per a afers propis en fraccions mínimes d'una hora i màximes de cinc, en un dia. En podem fer ús de comú acord amb el/la cap, segons les necessitats del servei on treballem.

Aquestes hores hem de recuperar-les abans de finalitzar els dos mesos següents al mes en què s'han fet ús. La recuperació s'ha de fer de comú acord amb el/la cap i en fraccions mínimes de trenta minuts.



Presentació

1. Jornada i horari

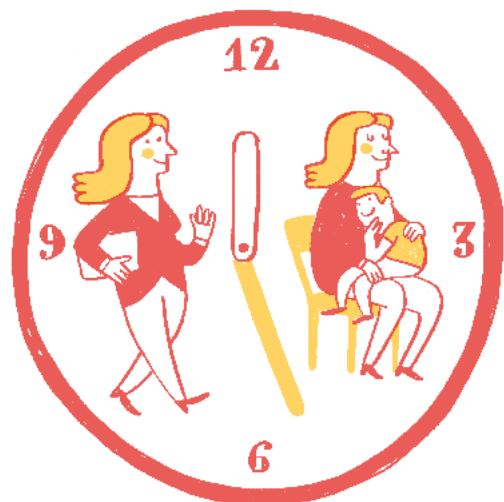
1.1 Flexibilitat en la jornada

1.2 Reduccions de jornada

2. Permisos i llicències

3. Excedències

4. Annexos



Règim especial d'hores trimestrals per a afers propis i atenció a familiars

L'Ajuntament reconeix un règim especial d'ús de seixanta hores trimestrals per a afers propis amb caràcter recuperable en els casos següents:

- Per als pares i mares de menors de 12 anys.
- Per als pares i mares amb fills i filles amb discapacitat psíquica, física o sensorial que requereixen assistència especial.
- Per al personal que convisqui amb cònjuge, pare o mare incapacitat que requereixi assistència especial.

S'exceptua el supòsit de pare o mare incapacitat quan el/la cònjuge no treballi. Si tots dos treballen a l'Ajuntament o en entitats municipals, només un pot gaudir del permís.

L'ús d'aquestes hores es fa de comú acord amb el/la cap immediat, tenint en compte les necessitats del servei

L'ús d'aquestes hores es fa de comú acord amb el/la cap immediat, tenint en compte les necessitats del servei i en fraccions mínimes de trenta minuts i màximes de cinc hores, en un dia.

Podem recuperar aquestes hores en l'interval del migdia per dinar o bé compensar-les amb els dies de lliure disposició de l'any.

Flexibilitat a l'horari

El personal amb horari comú disposem de marges de flexibilitat a l'entrada i a la sortida de la feina per facilitar la conciliació de la vida personal i laboral.

a) Jornada completa

Hem de complir amb la dedicació de 37,5 hores de dilluns a divendres, en horari de matí i dues tardes a la setmana.

Al matí, la permanència obligada és entre les 9.00 i les 14.00 hores. La flexibilitat a l'entrada és entre les 8.00 i les 9.00 hores, i a la sortida és entre les 14.00 i les 15.30 hores.

A la tarda, la permanència obligada és de 2 hores, com a mínim. La flexibilitat a l'entrada és entre les 15.00 i les 16.30 hores, i a la sortida és entre les 17.00 i les 20.00 hores.

Presentació

1. Jornada i horari

1.1 Flexibilitat en la jornada

1.2 Reduccions de jornada

2. Permisos i llicències

3. Excedències

4. Annexos

b) Jornada simplificada

El personal amb jornada simplificada de 32,5 hores hem de complir amb la nostra dedicació de dilluns a divendres, en horari de matí, amb presència obligada de les 9.00 a les 14.00 hores.

La flexibilitat a l'entrada és entre les 8.00 i les 9.00 hores, i a la sortida, entre les 14.00 i les 15.30 hores.

c) Horari d'estiu

El personal amb horari comú i jornada completa o simplificada redueix la jornada en 2,50 hores setmanals, en el període comprès entre el 24 de juny i el 24 de setembre.

El personal amb horari comú i jornada completa o simplificada redueix la jornada en 2,50 hores setmanals

Si fem la jornada completa, hem de concentrar la jornada laboral als matins i fer 35 hores setmanals. Hem de prestar el servei continuat de 7 hores entre les 8.00 i les 15.30 hores, amb flexibilitat a l'entrada entre les 8.00 i les 8.30 hores, i a la sortida entre les 15.00 i les 15.30 hores.

Si fem la jornada simplificada, també hem de concentrar la jornada laboral als matins i fer, en aquest cas, 30 hores. Hem de prestar el servei continuat de 6 hores entre les 8.00 i les 15.00 hores, amb flexibilitat a l'entrada de les 8.00 a les 9.00 hores, i a la sortida de les 14.00 a les 15.00 hores.



Presentació

1. Jornada i horari

1.1 Flexibilitat en la jornada

1.2 Reduccions de jornada

2. Permisos i llicències

3. Excedències

4. Annexos

Aquesta reducció de la jornada a l'estiu també es pot aplicar al personal que gaudim d'altres permisos per reducció de jornada.

Si per raons del servei no podem acollir-nos a l'horari d'estiu, gaudirem, a canvi, de l'assignació compensatòria de 3 dies de lliure disposició.

Flexibilitat horària per al personal amb fills o filles amb discapacitat

Els progenitors/res amb fills o filles amb discapacitat física, psíquica o sensorial podem gaudir de fins a dues hores de flexibilitat horària diària. Aquesta flexibilitat és per conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on rep atenció el fill o la filla amb discapacitat, amb els horaris del propi lloc de treball.

La concreció horària de la flexibilitat correspon a la persona treballadora i ha d'adequar-se a les possibilitats del servei

S'ha de tenir en compte que la flexibilitat horària és diària, a l'entrada i a la sortida, i que s'ha de recuperar el marge gaudit el mateix dia.

La concreció horària de la flexibilitat correspon a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària de treball i ha d'adequar-se a les possibilitats del servei. Aquesta flexibilitat no es pot acumular amb l'ús de les **hores trimestrals per a afers propis** ni amb les del **règim especial per a atenció a familiars**. Per tant, hem d'optar per un dels dos sistemes de flexibilitat o recuperació.

1.2 Reduccions de jornada

Atenció a fills i filles

Per atendre els fills i les filles tenim dret a les reduccions de jornada següents:

a) Cura d'un fill o filla menor de 6 anys

Tenim dret a reduir la jornada en un terç o la meitat amb el 80% o el 60% de les retribucions, respectivament, a partir del moment en què acaba el permís per maternitat o a partir de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Presentació

1. Jornada i horari

1.1 Flexibilitat en la jornada

1.2 Reduccions de jornada

2. Permisos i llicències

3. Excedències

4. Annexos

A més, durant el primer any d'aquesta reducció podem optar per gaudir de manera compactada les hores corresponents de reducció de la jornada en jornades consecutives senceres, d'acord amb la necessitat del servei.

La circular 35/2012 sobre la regulació del permís de reducció de jornada per conciliació recull les diferents modalitats de gaudiment

La circular 35/2012 sobre la regulació del permís de reducció de jornada per conciliació familiar, de la Gerència de Recursos Humans i Organització, recull les diferents modalitats de gaudiment d'aquest tipus de reducció.

b) Cura d'un fill o filla de 6 anys o més i menor de 12 anys

Podem reduir la jornada en un terç o la meitat amb la reducció proporcional de les retribucions.

Atenció a familiars

Tenim dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament, en els supòsits següents:

- Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- Per tenir a càrrec un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65%, o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom o que requereix dedicació o atenció especial.

Violència de gènere

Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiva la nostra protecció o el nostre dret a l'assistència social íntegra, tenim dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

Permís per lactància

Tenim dret a una hora diària d'absència del lloc de treball. S'inicia un cop acabat el permís de maternitat i dura com a màxim fins que el fill o filla compleix 12 mesos.



Presentació

1. Jornada i horari

1.1 Flexibilitat en la jornada

1.2 Reduccions de jornada

2. Permisos i llicències

3. Excedències

4. Annexos

En el cas de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries.

Si treballem ambdós progenitors, només un dels dos podrem exercir aquest dret. Qui fa la sol·licitud ha de manifestar per escrit que l'altre no gaudeix del mateix dret.

Aquesta hora de lactància és acumulable a **la reducció de jornada per atendre fills i filles**.

Podem optar entre les possibilitats següents, que són alternatives i excloents:

- Una hora diària d'absència a l'inici o al final de la jornada.
- Una reducció de la jornada en mitja hora a l'inici i al final de la jornada.
- Si treballem en jornada completa, podem acumular tot el període de reducció en dues fraccions setmanals, cadascuna de dues hores i mitja que, en els casos d'horari comú, es poden aplicar a les dues tardes reglamentàries de prestació laboral.
- Podem compactar les hores de lactància per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes.



Presentació

1. Jornada i horari

1.1 Flexibilitat en la jornada

1.2 Reduccions de jornada

2. Permisos i llicències

3. Excedències

4. Annexos

Críteris generals de reducció de jornada

- Hem de fer la petició amb una antelació mínima de quinze dies des del seu inici.
- Les reduccions també són aplicables amb els fills i filles no comuns de noves parelles.
- El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple, ni per cap altre supòsit.
- No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.
- Aquestes reduccions de jornada són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció, i no es poden fer hores extraordinàries.
- La reducció es fa sobre la jornada diària i s'aplica a l'entrada, la sortida o a les dues. No es poden fer interrupcions o partir la jornada per aquest motiu.
- Es pot denegar el gaudiment de la reducció de jornada si s'aprecia un ús abusiu que traspasa manifestament l'objecte que persegueix, les circumstàncies concretes que es donen, o la reiteració no motivada d'ampliacions i reduccions successives.

Presentació

1. Jornada i horari

2. Permisos i llicències

2.1 Naixement, adopció o acolliment

2.2 Adopció internacional

2.3 Prenatal

2.4 Fills o filles prematurs

2.5 Lactància

2.6 Fills i filles amb discapacitats

2.7 Fills i filles afectats de càncer

o una altra malaltia greu

2.8 Malaltia greu o accidents de familiars

2.9 Cura d'un familiar de primer grau

2.10 Atenció a un familiar fins al segon grau

2.11 Violència de gènere

2.12 Matrimoni de la persona treballadora

2.13 Matrimoni de familiars

2.14 Trasllat de domicili

2.15 Defunció de familiars

2.16 Maternitat

2.17 Adopció o acolliment, tant preadoptiu
com permanent o simple

2.18 Paternitat

2.19 Criteris generals dels permisos
i llicències

3. Excedències

4. Annexos

2. PERMISOS I LLICÈNCIES

En aquest apartat es relacionen els diferents permisos i llicències a què ens podem acollir en diferents circumstàncies vitals, com són naixement, maternitat, adopció o acolliment, malaltia greu, hospitalització, accidents, defunció o atenció a familiars, i altres supòsits.

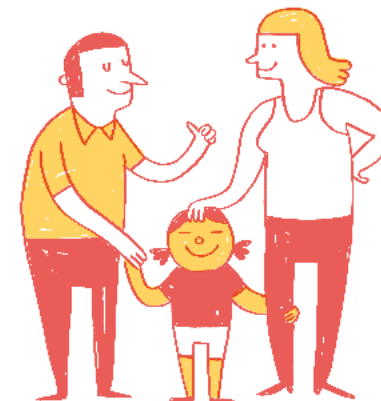
Aquestes mesures s'apliquen a tot el personal, sense perjudici de les adaptacions que siguin necessàries ateses les especificitats del servei públic i de les condicions horàries. Per tant, en el cas dels col·lectius que tenen un horari especial per necessitats del servei, cal que consultin amb la persona responsable de recursos humans. Ens referim a col·lectius com guàrdia urbana, SPEIS, personal de les Oficines d'Atenció a la Ciutadania, etcètera.

2.1 Naixement, adopció o acolliment

Permís que s'atorga al progenitor/a en el supòsit de naixement de fill/a, adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un o d'una menor, sempre que el progenitor/a no gaudeixi del **permís per maternitat**.

La durada del
permís és de 5
dies laborables i
consecutius

La durada del permís és de 5 dies laborables i consecutius. Aquests dies s'han de demanar dins dels deu dies següents a la data de naixement o a l'arribada del menor adoptat/da o acollit/da a la llar familiar.



Presentació

1. Jornada i horari

2. Permisos i llicències

2.1 Naixement, adopció o acolliment

2.2 Adopció internacional

2.3 Prenatal

2.4 Fills o filles prematurs

2.5 Lactància

2.6 Fills i filles amb discapacitats

2.7 Fills i filles afectats de càncer

o una altra malaltia greu

2.8 Malaltia greu o accidents de familiars

2.9 Cura d'un familiar de primer grau

2.10 Atenció a un familiar fins al segon grau

2.11 Violència de gènere

2.12 Matrimoni de la persona treballadora

2.13 Matrimoni de familiars

2.14 Trasllat de domicili

2.15 Defunció de familiars

2.16 Maternitat

2.17 Adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple

2.18 Paternitat

2.19 Criteris generals dels permisos i llicències

3. Excedències

4. Annexos

En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís és:

- 10 dies, si es tracta de dos fills/es.
- 15 dies, si es tracta de tres fills/es o més.

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

2.2 Adopció internacional

Tenim dret a un permís de fins a dos mesos per adopció o acolliment internacional quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de la criatura adoptada. En aquest cas, percebrem exclusivament les retribucions bàsiques.

2.3 Prenatal

Les dones embarassades tenim dret a absentar-nos del lloc de treball per assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part.

El permís per a tots dos supòsits es concedeix pel temps necessari per dur a terme aquestes pràctiques

Les parelles que optem per l'adopció o l'acolliment tenim dret a absentar-nos del lloc de treball per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'Administració competent i fets a Catalunya.

El permís per a tots dos supòsits es concedeix pel temps necessari per dur a terme aquestes pràctiques i cal una justificació prèvia de la necessitat de fer-lo dins la jornada de treball.

Aquest permís és extensiu per a les absències per assistència a tècniques de fecundació assistida.

Presentació

1. Jornada i horari

2. Permisos i llicències

- 2.1 Naixement, adopció o acolliment
- 2.2 Adopció internacional
- 2.3 Prenatal
- 2.4 Fills o filles prematurs
- 2.5 Lactància
- 2.6 Fills i filles amb discapacitats
- 2.7 Fills i filles afectats de càncer o una altra malaltia greu
- 2.8 Malaltia greu o accidents de familiars
- 2.9 Cura d'un familiar de primer grau
- 2.10 Atenció a un familiar fins al segon grau
- 2.11 Violència de gènere
- 2.12 Matrimoni de la persona treballadora
- 2.13 Matrimoni de familiars
- 2.14 Trasllat de domicili
- 2.15 Defunció de familiars
- 2.16 Maternitat
- 2.17 Adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple
- 2.18 Paternitat
- 2.19 Criteris generals dels permisos i llicències

3. Excedències

4. Annexos

2.4 Fills o filles prematurs

En els casos de part prematur i en els casos que, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat després del part, el/la progenitor/a que no gaudeixi de la prestació per maternitat té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de dues hores diàries retribuïdes, mentre duri l'hospitalització.

Adicionalment, tenim dret a reduir la jornada de treball en dues hores diàries, amb la disminució proporcional de les retribucions mentre duri l'hospitalització.



2.5 Lactància

Vegeu [Permís per lactància](#) a l'apartat "1. Jornada i horari".

2.6 Fills i filles amb discapacitats

Tenim dret a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites als centres educatius especials o sanitaris on rebin suport els fills o les filles discapacitats, durant el temps indispensable.

Es pot exercir de manera conjunta en el supòsit que els dos progenitors prestem serveis a l'Ajuntament de Barcelona o a organismes autònoms municipals.

Presentació

1. Jornada i horari

2. Permisos i llicències

- 2.1 Naixement, adopció o acolliment
- 2.2 Adopció internacional
- 2.3 Prenatal
- 2.4 Fills o filles prematurs
- 2.5 Lactància
- 2.6 Fills i filles amb discapacitats
- 2.7 Fills i filles afectats de càncer o una altra malaltia greu
- 2.8 Malaltia greu o accidents de familiars
- 2.9 Cura d'un familiar de primer grau
- 2.10 Atenció a un familiar fins al segon grau
- 2.11 Violència de gènere
- 2.12 Matrimoni de la persona treballadora
- 2.13 Matrimoni de familiars
- 2.14 Trasllat de domicili
- 2.15 Defunció de familiars
- 2.16 Maternitat
- 2.17 Adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple
- 2.18 Paternitat
- 2.19 Criteris generals dels permisos i llicències

3. Excedències

4. Annexos

2.7 Fills i filles afectats de càncer o una altra malaltia greu

Tenim dret, sempre que els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballem, a una reducció de la jornada de treball de com a mínim la meitat de la seva durada, amb la percepció de les retribucions íntegres.

Aquest permís és per atendre, durant l'hospitalització i el tractament continuat, el fill o la filla menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent.



Cal que acreditem aquest supòsit amb un informe del servei públic de salut o d'un òrgan administratiu sanitari de la Generalitat de Catalunya o, si escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor faci els 18 anys.

Quan ens concorrin les circumstàncies per tenir dret a aquest permís en els dos progenitors pel mateix menor, tenim dret a percebre les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la nostra jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres. En cas contrari, només tenim dret a la reducció de jornada, amb la reducció de retribucions consegüent.

Si els dos progenitors treballem a l'Ajuntament, es pot limitar l'exercici simultani per raons del servei.

2.8 Malaltia greu o accident de familiars

Permís que s'atorga per malaltia greu o hospitalització de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. També es pot demanar aquest permís amb motiu d'un accident que impliqui atenció mèdica urgent i immediata de familiars. Té diferent durada segons el parentiu.

Presentació

1. Jornada i horari

2. Permisos i llicències

- 2.1 Naixement, adopció o acolliment
- 2.2 Adopció internacional
- 2.3 Prenatal
- 2.4 Fills o filles prematurs
- 2.5 Lactància
- 2.6 Fills i filles amb discapacitats
- 2.7 Fills i filles afectats de càncer o una altra malaltia greu
- 2.8 Malaltia greu o accidents de familiars
- 2.9 Cura d'un familiar de primer grau
- 2.10 Atenció a un familiar fins al segon grau
- 2.11 Violència de gènere
- 2.12 Matrimoni de la persona treballadora
- 2.13 Matrimoni de familiars
- 2.14 Trasllat de domicili
- 2.15 Defunció de familiars
- 2.16 Maternitat
- 2.17 Adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple
- 2.18 Paternitat
- 2.19 Criteris generals dels permisos i llicències

3. Excedències

4. Annexos

Per familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat

Es disposa de 3 dies hàbils quan el succés té lloc a la mateixa localitat on estem domiciliats, i de 5 dies hàbils si es produeix en una localitat diferent.

Aquest permís és extensiu a les persones que tinguin la tutoria legal.

Aquest permís s'extén als casos de cirurgia especialitzada sense hospitalització, sempre i quan el familiar requereixi atenció postoperatòria i no pugui ser assistit de manera adequada per cap altre membre de la família

Per familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat

Disposem de 2 dies hàbils si el succés té lloc dins de la mateixa localitat on estem domiciliats, i de 4 dies hàbils si es produeix en una localitat diferent.

Aquest permís és extensible als casos de cirurgia especialitzada sense hospitalització, que requereixin atenció postoperatòria especial al domicili, quan afecti els familiars relacionats anteriorment, i que no puguin ser objecte d'una atenció adequada per part de cap altre membre de la família.

Malaltia greu amb hospitalització: els dies de permís es poden utilitzar en qualsevol moment del període d'hospitalització o en un període de deu dies a partir de quan acaba el període d'hospitalització, sempre que sigui de manera continuada.

Accident: es considera accident un succés imprevist que causa unes lesions que necessiten atenció mèdica urgent.

2.9 Cura d'un familiar de primer grau

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

Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet, el temps de gaudiment d'aquesta reducció es pot prorratejar entre els titulars, sempre que es respecti, en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Presentació

1. Jornada i horari

2. Permisos i llicències

2.1 Naixement, adopció o acolliment

2.2 Adopció internacional

2.3 Prenatal

2.4 Fills o filles prematurs

2.5 Lactància

2.6 Fills i filles amb discapacitats

2.7 Fills i filles afectats de càncer

o una altra malaltia greu

2.8 Malaltia greu o accidents de familiars

2.9 Cura d'un familiar de primer grau

2.10 Atenció a un familiar fins al segon grau

2.11 Violència de gènere

2.12 Matrimoni de la persona treballadora

2.13 Matrimoni de familiars

2.14 Trasllat de domicili

2.15 Defunció de familiars

2.16 Maternitat

2.17 Adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple

2.18 Paternitat

2.19 Criteris generals dels permisos i llicències

3. Excedències

4. Annexos

2.10 Atenció a un familiar fins al segon grau

Es poden concedir llicències per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb pèrdua de sou i prima.

El període mínim és de 10 dies i el màxim de 3 mesos, prorrogables excepcionalment fins a 3 mesos més.

Gaudir d'aquesta llicència implica:

- Una pèrdua del sou i de la part proporcional de les pagues extraordinàries.
- Una pèrdua de la part corresponent de la prima d'assistència i puntualitat.
- Una disminució del nombre de dies de vacances d'estiu. Aquesta llicència és una interrupció en la prestació laboral, per tant, no genera dret a gaudir de vacances d'estiu. És a dir, que es descomptarà la part proporcional de la durada total del permís de la durada total de les vacances anuals.

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

2.11 Violència de gènere

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, tinguem faltes d'assistència totals o parcials, tenim dret al fet que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades, d'acord amb allò que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. També, tenim dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a la nostra protecció o assistència social.

2.12 Matrimoni de la persona treballadora

Permís que s'atorga per matrimoni o inici de la convivència, en el cas que establim una unió estable de parella. La durada és de 15 dies naturals i consecutius. Els podem gaudir dins el termini d'un any a comptar des de la data del casament o de l'inici de la convivència.



Presentació

1. Jornada i horari

2. Permisos i llicències

- 2.1 Naixement, adopció o acolliment
- 2.2 Adopció internacional
- 2.3 Prenatal
- 2.4 Fills o filles prematurs
- 2.5 Lactància
- 2.6 Fills i filles amb discapacitats
- 2.7 Fills i filles afectats de càncer o una altra malaltia greu
- 2.8 Malaltia greu o accidents de familiars
- 2.9 Cura d'un familiar de primer grau
- 2.10 Atenció a un familiar fins al segon grau
- 2.11 Violència de gènere
- 2.12 Matrimoni de la persona treballadora
- 2.13 Matrimoni de familiars**
- 2.14 Trasllat de domicili**
- 2.15 Defunció de familiars
- 2.16 Maternitat
- 2.17 Adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple
- 2.18 Paternitat
- 2.19 Criteris generals dels permisos i llicències

3. Excedències

4. Annexos

La duració és d'1 dia, que ha de ser el mateix del matrimoni del familiar, ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya

2.13 Matrimoni de familiars

Permís que s'atorga per assistir al matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (fills/filles, gendres, joves, germans/germanes, pares i mares, sogres, néts/nétes, avis/àvies o cunyats/cunyades).

La duració és d'1 dia, que ha de ser el mateix del matrimoni del familiar, ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya. El dia del matrimoni està inclòs dins del permís.

2.14 Trasllat de domicili

És el permís del qual podem disposar amb motiu d'un canvi de domicili per tal que puguem fer el trasllat.

La duració és d'1 dia per trasllat de domicili dins la mateixa localitat on tenim el domicili, de 2 dies quan el trasllat té lloc entre poblacions dins de l'àmbit metropolità, i de 3 dies si és fora d'aquest àmbit i dins l'àmbit de Catalunya. Aquests dies són naturals i consecutius.



Presentació

1. Jornada i horari

2. Permisos i llicències

- 2.1 Naixement, adopció o acolliment
- 2.2 Adopció internacional
- 2.3 Prenatal
- 2.4 Fills o filles prematurs
- 2.5 Lactància
- 2.6 Fills i filles amb discapacitats
- 2.7 Fills i filles afectats de càncer o una altra malaltia greu
- 2.8 Malaltia greu o accidents de familiars
- 2.9 Cura d'un familiar de primer grau
- 2.10 Atenció a un familiar fins al segon grau
- 2.11 Violència de gènere
- 2.12 Matrimoni de la persona treballadora
- 2.13 Matrimoni de familiars
- 2.14 Trasllat de domicili
- 2.15 Defunció de familiars
- 2.16 Maternitat
- 2.17 Adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple
- 2.18 Paternitat
- 2.19 Criteris generals dels permisos i llicències

3. Excedències

4. Annexos

2.15 Defunció de familiars

Permís que s'atorga per la defunció de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Per familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat

Es disposa de 3 dies hàbils quan la defunció es produeix a la mateixa localitat on tenim el domicili, i de 5 dies hàbils, si es produeix en una localitat diferent. Aquest permís és extensiu a les persones que tinguin la tutoria reconeguda legalment.

Per familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat

Es disposa de 2 dies hàbils, si el succés és dins de la mateixa localitat on tenim el domicili, i de 4 dies hàbils, si es produeix en una localitat diferent.

En relació amb la naturalesa del permís, no es consideraran hàbils els dissabtes.

2.16 Maternitat

El permís de maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia en 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill/a, a partir del segon, en els supòsits de part múltiple.

Podem distribuir el permís però les 6 primeres setmanes s'han de fer immediatament després del part, amb caràcter obligatori. En el cas de mort de la mare, o guarda legal exclusiva, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que quedi de permís.

Tanmateix, i sense perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, si els dos progenitors treballen, la mare, en iniciar-se el període de descans de maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans poste-



Presentació

1. Jornada i horari

2. Permisos i llicències

- 2.1 Naixement, adopció o acolliment
- 2.2 Adopció internacional
- 2.3 Prenatal
- 2.4 Fills o filles prematurs
- 2.5 Lactància
- 2.6 Fills i filles amb discapacitats
- 2.7 Fills i filles afectats de càncer o una altra malaltia greu
- 2.8 Malaltia greu o accidents de familiars
- 2.9 Cura d'un familiar de primer grau
- 2.10 Atenció a un familiar fins al segon grau
- 2.11 Violència de gènere
- 2.12 Matrimoni de la persona treballadora
- 2.13 Matrimoni de familiars
- 2.14 Trasllat de domicili
- 2.15 Defunció de familiars
- 2.16 Maternitat**
- 2.17 Adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple**
- 2.18 Paternitat
- 2.19 Criteris generals dels permisos i llicències

3. Excedències

4. Annexos

rior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot continuar gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball, la mare es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma d'aquests períodes no podrà superar les 16 setmanes o les corresponents en el cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

L'opció exercida per la mare a favor del pare, perquè aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció.

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

En els casos de part prematur i en els que, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat després del part, aquest permís s'ampliarà fins abastar tots els dies en què el nou-nat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

2.17 Adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple

Té una durada de 16 setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit, i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

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

En el cas que els dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció nostra, en podem gaudir de manera simultània o successiva i sempre en períodes

Presentació

1. Jornada i horari

2. Permisos i llicències

- 2.1 Naixement, adopció o acolliment
- 2.2 Adopció internacional
- 2.3 Prenatal
- 2.4 Fills o filles prematurs
- 2.5 Lactància
- 2.6 Fills i filles amb discapacitats
- 2.7 Fills i filles afectats de càncer o una altra malaltia greu
- 2.8 Malaltia greu o accidents de familiars
- 2.9 Cura d'un familiar de primer grau
- 2.10 Atenció a un familiar fins al segon grau
- 2.11 Violència de gènere
- 2.12 Matrimoni de la persona treballadora
- 2.13 Matrimoni de familiars
- 2.14 Trasllat de domicili
- 2.15 Defunció de familiars
- 2.16 Maternitat
- 2.17 Adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple
- 2.18 Paternitat
- 2.19 Criteris generals dels permisos i llicències

3. Excedències

4. Annexos

ininterromputs. En els casos de gaudi simultani en períodes de descans, la seva suma no pot passar de les 16 setmanes, o de les setmanes que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

En els casos d'adopció o acolliment internacional, si cal el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, tenim dret, a més, a un permís de fins a 2 mesos de durada

Podem gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

En els casos d'adopció o acolliment internacional, si cal el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, tenim dret, a més, a un permís de fins a 2 mesos de durada, però durant aquest període es percebran exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a 2 mesos, previst en el paràgraf anterior i per al supòsit que s'hi estableix, el permís per adopció o acolliment es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

2.18 Paternitat

El pare o l'altre progenitor té dret a un permís de paternitat de 4 setmanes, un cop finalitza el permís per naixement, acolliment o adopció i fins que finalitza el permís per maternitat, o immediatament després.

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

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

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, la qual resta suspesa d'ofici fins que finalitza el permís.

Presentació

1. Jornada i horari

2. Permisos i llicències

2.1 Naixement, adopció o acolliment

2.2 Adopció internacional

2.3 Prenatal

2.4 Fills o filles prematurs

2.5 Lactància

2.6 Fills i filles amb discapacitats

2.7 Fills i filles afectats de càncer

o una altra malaltia greu

2.8 Malaltia greu o accidents de familiars

2.9 Cura d'un familiar de primer grau

2.10 Atenció a un familiar fins al segon grau

2.11 Violència de gènere

2.12 Matrimoni de la persona treballadora

2.13 Matrimoni de familiars

2.14 Trasllat de domicili

2.15 Defunció de familiars

2.16 Maternitat

2.17 Adopció o acolliment, tant preadoptiu
com permanent o simple

2.18 Paternitat

2.19 Criteris generals dels permisos i llicències

3. Excedències

4. Annexos

2.19 Criteris generals dels permisos i llicències

- El fet causant ha d'estar inclòs en el període del permís, excepte en els permisos en què consti un termini de gaudiment específic.
- Els dies de permís s'han de gaudir de manera consecutiva.
- Als efectes dels permisos, inclòs el permís per matrimoni, la referència al/la cònjuge es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant un document oficial. També s'aplicarà als permisos relacionats amb els fills/es no comuns de noves parelles .
- Són familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat: cònjuge, pare, mare, fills, filles, sogres, gendres i joves.
- Són familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: germans, germanes, cunyats, cunyades, avis, àvies, néts i nétes.
- Només els permisos en què es declari expressament detreuen prima d'assistència i puntualitat.

Presentació

1. Jornada i horari
2. Permisos i llicències

3. Excedències

- 3.1 Cura de familiars
- 3.2 Cura d'un fill o una filla
- 3.3 Manteniment de la convivència
- 3.4 Agrupació familiar
- 3.5 Violència de gènere

4. Annexos



3. EXCEDÈNCIES

En aquest apartat trobem les diferents modalitats d'excedència a què tenim dret: cura de familiars o de fills o filles, manteniment de la convivència o agrupació familiar, violència de gènere, etcètera. Totes tenen una regulació específica.

3.1 Cura de familiars

Tenim dret a un període mínim d'excedència de 3 mesos i no superior a 3 anys per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau inclòs de consanguinitat o afinitat. Aquest familiar no s'ha de poder valdre per si mateix i tampoc no ha de poder exercir cap activitat retribuïda.

El període concret d'excedència es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta dependència.

El període d'excedència és únic per a cada familiar del qual s'ha de tenir cura. Quan un nou familiar dóna origen a una nova excedència, l'inici del període de la nova excedència posa fi a l'excedència de què s'estava gaudint.

Aquest tipus d'excedència és incompatible amb l'autorització de la compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a l'acabament del termini d'excedència.

Tot el període és computable a efectes de triennis i consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Durant tot el període es té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva.

Presentació

1. Jornada i horari
2. Permisos i llicències

3. Excedències

- 3.1 Cura de familiars
- 3.2 Cura d'un fill o una filla**
- 3.3 Manteniment de la convivència**
- 3.4 Agrupació familiar
- 3.5 Violència de gènere

4. Annexos



3.2 Cura d'un fill o d'una filla

La durada d'aquesta excedència no pot ser superior als 3 anys, a comptar des de la data del naixement o de la resolució judicial d'adopció o acolliment (permanent o preadoptiu).

Els fills successius ens donen dret a nous períodes triennals i acaben l'excedència anterior.

Tot el període es computa a l'efecte de triennis i consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. També, tenim dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva.

Aquest tipus d'excedència és incompatible amb l'autorització de la compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a l'acabament del termini d'excedència.

3.3 Manteniment de la convivència

La podem sol·licitar si el/la cònjuge o el/la convivent ha de residir en un altre municipi perquè ha obtingut un lloc de treball estable.

És d'una durada mínima de 2 anys i màxima de 15. El període d'excedència no computa a l'efecte de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.



Presentació

1. Jornada i horari
2. Permisos i llicències

3. Excedències

- 3.1 Cura de familiars
- 3.2 Cura d'un fill o una filla
- 3.3 Manteniment de la convivència
- 3.4 Agrupació familiar
- 3.5 Violència de gènere

4. Annexos

3.4 Agrupació familiar

Podem sol·licitar aquesta excedència si el/la cònjuge resideix en una altra localitat perquè ha obtingut i està desenvolupant un lloc de caràcter definitiu com a funcionari/ària de carrera o com a laboral fix/a.

Podem sol·licitar aquesta excedència si el/la cònjuge resideix en una altra localitat perquè està desenvolupant un lloc de caràcter definitiu com a funcionari/ària de carrera o com a laboral fix/a

La seva durada no tindrà cap limitació, ni mínima ni màxima.

El període d'excedència no computa a l'efecte de trienaris, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

El lloc on està destinat el/la cònjuge pot ser en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic dependents o vinculats a aquestes administracions, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, i també de la Unió Europea o d'organitzacions internacionals.



Presentació

1. Jornada i horari
2. Permisos i llicències

3. Excedències

- 3.1 Cura de familiars
- 3.2 Cura d'un fill o una filla
- 3.3 Manteniment de la convivència
- 3.4 Agrupació familiar
- 3.5 Violència de gènere

4. Annexos

3.5 Violència de gènere

Podem sol·licitar-la les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que ho considerem necessari.

Durant els primers 6 mesos tindrem dret a la reserva del mateix lloc de treball, i computa als efectes de reconeixement de triennis, grau personal i drets del sistema de previsió que se'ns apliqui.

Quan les actuacions judicials ho exigeixin, es podrà prorrogar aquest període per 3 mesos, amb un màxim de 18, i amb efectes idèntics als que s'han assenyalat anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fills o filles a càrrec.



Per a totes les excedències

Un cop finalitzada la situació que va donar dret a la condició per la qual es va demanar excedència o superat el límit màxim de durada, hem de sol·licitar el reingrés en un termini d'un mes; en cas contrari es passa d'ofici a la situació d'excedència voluntària per interès particular.

Annexos

Presentació

1. Jornada i horari
2. Permisos i llicències
3. Excedències

4. Annexos

4.1 Regulació

4.2 Quadre resum

ANNEX 1. REGULACIÓ

- Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona (personal funcionari i laboral, guàrdia urbana i serveis de prevenció, extinció d'incendis i salvament) per als anys 2008-2011 (DOGC núm. 5503, d'11 de novembre de 2009).
- Acord de 29 de novembre de 2012 de la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Barcelona (BOP de 23 de setembre de 2013) que, entre d'altres, acorda estendre la vigència de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 2008-2011 fins al 31 de desembre de 2015.
- Decret de 27 de desembre de 2012, de regulació de vacances, permisos, llicències i reduccions de jornada, de conformitat amb els límits que estableix l'article 8 del Reial decret 20/2012, de 13 de juliol.
- Circular 33/2012, de regulació de permisos i llicències.
- Circular 35/2012, sobre regulació del permís per reducció de jornada per conciliació familiar.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Presentació

1. Jornada i horari
2. Permisos i llicències
3. Excedències

4. Annexos

4.1 Regulació

4.2 Quadre resum

CICLE O CIRCUMSTÀNCIA VITAL	CONCILIACIÓ	PÀGINA
GENERAL	Hores trimestrals per a afers propis	4
	Flexibilitat a l'horari	5
	Permís per trasllat de domicili	17
NAIXEMENT, ADOPCIÓ O ACOLLIMENT	Permís per naixement, adopció o acolliment	11
	Permís per adopció internacional	12
	Permís prenatal	12
	Permís per fills o filles prematurs	13
	Permís per lactància	8
	Permís per maternitat	18
	Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent	19
	Permís per paternitat	20
MATRIMONI O INICI DE LA CONVIVÈNCIA	Permís per matrimoni de la persona treballadora	16
	Permís per matrimoni de familiars	17
CONVIVÈNCIA	Excedència per manteniment de la convivència	23
	Excedència per agrupació familiar	24
DEFUNCIÓ	Permís per defunció de familiars	18
ATENCIÓ A FILLS I FILLES I A ALTRES FAMILIARS	Règim especial d'hores trimestrals per a afers propis i atenció a familiars	5
	Reducció de jornada per atenció a fills i filles	7
	Reducció de jornada per atenció a familiars	8
	Flexibilitat horària per al personal amb fills i filles amb discapacitat	7
	Permís per fills i filles amb discapacitat	13
	Permís per fills i filles afectats per càncer o una altra malaltia greu	14
	Permís per malaltia greu o accident de familiars	14
	Permís per cura d'un familiar de primer grau	15
	Permís per atendre a un familiar fins al segon grau	16
	Excedència per cura de familiars	22
	Excedència per cura d'un fill o filla	23
VIOLÈNCIA DE GÈNERE	Reducció de jornada per violència de gènere	8
	Permís per violència de gènere	16
	Excedència per violència de gènere	25

GUIA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL

Data de publicació: gener de 2015

Aquesta Guia de conciliació ha estat elaborada pel Grup de treball de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat 2011-2013, integrat per persones de la Gerència de Recursos Humans i Organització, CCOO i UGT.